



**“ANÁLISIS DE LOS FACTORES PARA LA
EVALUACION DE LA APLICACIÓN DE LA NOM
035 DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES”**

*INFORME TÉCNICO DE RESIDENCIAS
PROFESIONALES.*

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
INGENIERA EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

ESPECIALIDAD: SISTEMAS DE LA CALIDAD

**MIRANDA MARQUEZ DAMILI
201920370**

ASESOR(A) DE TRABAJO: MTRA. MARÍA TERESA LUGARDO BRAVO

COACALCO DE BERRIOZABAL, MÉX. ABRIL, 2025.

Agradecimientos

Al concluir esta etapa tan significativa de mi vida, deseo expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que, de una manera u otra, han contribuido al desarrollo y culminación de este proyecto de investigación.

En primer lugar, quisiera agradecer a mi asesora Mtra. María Teresa Lugardo. Por su orientación, paciencia inagotable y constante apoyo han sido fundamentales para la realización de este trabajo. Sus comentarios constructivos y su disposición para compartir su vasto conocimiento me han guiado en cada paso del camino. Agradezco enormemente sus palabras de aliento y su capacidad para motivarme a seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles.

A mis padres, Maribel Márquez Pérez y Moisés Miranda Romero, quienes han sido mi roca y mi mayor fuente de inspiración. Su amor incondicional, apoyo emocional y financiero han sido cruciales para mi éxito académico. Gracias por creer en mí y por inculcarme los valores de la perseverancia y la dedicación. Sus sacrificios y esfuerzos no pasan desapercibidos, y este proyecto es tanto un logro mío como suyo.

A mi hermano, Fernando Miranda Márquez por su constante apoyo y por ser una fuente de alegría y motivación. Sus palabras diarias y su confianza en mí me han impulsado a seguir adelante. Gracias por estar siempre presente y por ofrecerme su ayuda desinteresada en innumerables ocasiones.

A mis amigos, Lizeth y Leonardo, quienes han compartido conmigo innumerables momentos de estudio y ocio. Gracias por su apoyo incondicional, por escucharme cuando necesitaba

desahogarme y por hacerme reír cuando más lo necesitaba. Su amistad ha sido y es un pilar fundamental en mi vida y en este proceso.

A mis compañeros de estudio, con quienes he compartido largas jornadas de trabajo y estudio. Su colaboración, camaradería y espíritu de equipo han sido esenciales para superar los retos que se presentaron en el camino. Agradezco sus valiosas contribuciones y su disposición para ayudarse mutuamente.

Quiero expresar mi gratitud al Tecnológico de estudios superiores de Coacalco, por brindarme los recursos y el espacio necesarios para llevar a cabo esta investigación. Su apoyo y material ha sido imprescindible para la realización de este trabajo.

A los participantes de mi investigación, quienes generosamente ofrecieron su tiempo y sus experiencias para hacer posible este estudio. Su contribución ha sido invaluable y espero que este trabajo refleje adecuadamente sus perspectivas e intereses.

A mis familiares, en especial a mi tío Francisco Javier Miranda Romero, por su constante apoyo y palabras de aliento. Gracias por entender mis ausencias y por celebrar conmigo cada pequeño logro en este proceso.

Finalmente, agradezco a todos los mencionados, por su amor, paciencia y comprensión a lo largo de este viaje. Su apoyo emocional y su capacidad para mantenerme enfocada y motivada han sido invaluable.

Resumen

La Norma Oficial Mexicana 035 (NOM-035) es una regulación federal que establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

La aplicación de la NOM-035 es un proceso que requiere de un compromiso continuo por parte de las organizaciones. Las empresas deben contar con una cultura organizacional que promueva la salud mental y el bienestar de los trabajadores, así como con políticas y procedimientos adecuados para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, por medio de la implantación, el mantenimiento y la difusión en los centros de trabajo, bajo una política de prevención de riesgos psicosociales, la prevención de los factores de riesgo y la prevención de la violencia laboral, junto con la promoción de un entorno organizacional benéfico.

Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, es de impacto en las diversas organizaciones, debido a la obtención de un entorno propicio para cada una de estas, así como para atender los posibles riesgos en las organizaciones al no generar un entorno organizacional favorable, y los actos de violencia laboral que en las organizaciones se presentan, con base en lo dispuesto, es de gran oportunidad observar e identificar por medio de los colaboradores los factores influyentes que ponen en riesgo su integridad, salud física y mental de cada uno de ellos, desarrollando reuniones donde en base a esto, se va a permitir observar la situación de cada colaborador y así poder mejorar su entorno, debido a que las reuniones llevadas a cabo van a permitir analizar por medio de la observación, identificando detalladamente las

diferentes áreas de oportunidad que se tienen, y así incrementar la productividad general y mejorar el ambiente, de igual manera se obtiene la implementación de un mecanismo que permita a los trabajadores brindar su opinión, punto de vista, queja o sugerencia de manera anónima, englobando las actividades, situaciones, circunstancias o actitudes, que estén en contra del entorno organizacional al que se desea llegar, esto permite mejorar las actividades actuales y tomar decisiones y acciones que ayuden a mejorar el entorno organizacional.

Índice

Portada.....	1
Agradecimientos	2
Resumen	4
CAPITULO I.....	16
Generalidades del proyecto	16
Introducción	17
Antecedentes	20
Evolución de la Legislación sobre Riesgos Psicosociales.....	20
Factores de Riesgo Psicosocial Identificados por la NOM 035	21
Impacto en las Organizaciones	22
Desafíos en la Implementación	23
Relevancia del Estudio	23
Situación en Coacalco y Municipios Aledaños.....	24
Mapa sectorial de los resultados definitivos inegi	25
Problemática para resolver.....	28
Objetivos	30
Objetivo general	30
Objetivos específicos.....	30

Justificación	32
Hipótesis	35
Hipótesis de la investigación.....	35
Justificación de la Hipótesis.....	35
Impactos esperados, viabilidad y limitaciones.....	36
Impactos esperados y viabilidad.....	36
Limitaciones	37
CAPÍTULO II	39
Marco teórico.....	39
Antecedentes de la nom-035-stps-2018	40
Fundamentos legales.....	42
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	42
Ley Federal del Trabajo	43
Ley General de Salud	43
Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018	43
1ª. Etapa – 23 de octubre de 2019	44
2ª. Etapa – 23 de octubre de 2020	45
Norma oficial mexicana nom-035-stps-2018, factores de riesgo psicosocial.....	45
Relación de la nom-035 con otras leyes y normas.....	46

Ley del Seguro Social	46
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	47
Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011	47
Norma Oficial Mexicana NOM-025-STPS-2008	47
Definiciones clave.....	48
Las condiciones en el ambiente de trabajo.....	49
Las cargas de trabajo.....	49
La falta de control sobre el trabajo.....	49
La falta de control	49
Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.	50
Interferencia en la relación trabajo-familia	50
Liderazgo y relaciones negativos en el trabajo.	50
La violencia laboral de conformidad,.....	51
Acoso, acoso psicológico.....	51
Hostigamiento.....	51
Malos tratos	51
Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial	52
Evaluación del entorno organizacional	52

Medidas y procedimientos de control	53
Identificación de trabajadores sujetos a acontecimientos traumáticos severos.....	54
Aplicación de exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a trabajadores.....	54
Registros necesarios	55
Vigor de la NOM-035	56
Entorno organizacional favorable	56
Etapas para la implementación de la NOM-035	57
Comunicación y consentimiento	57
Registra colaboradores afectados	58
Solución	58
Identificación de factores riesgosos psicosociales y evaluación del entorno laboral	58
Interpretación y análisis de los resultados	59
Establecimiento de políticas de prevención y atención.....	59
Solución	60
Atención psicológica	60
Incumplimiento de la NOM 035	61
La nom 035 en recursos humanos.....	61
Beneficios de la aplicación de la NOM 035	62
Condiciones de mejora en el ambiente laboral.....	62

Entorno organizacional con sentido de pertenencia	62
Fomenta la capacitación	62
Más productividad y utilidades	63
Evita problemas legales.....	63
Retos en la aplicación de la NOM 035 y como solucionarlos	63
CAPÍTULO III.....	66
Desarrollo	66
Cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial	67
Guía de referencia I.....	69
Guía de referencia II.....	69
Métodos de investigación para cuestionario de la NOM 035	69
Objetivo del cuestionario	71
Cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial	72
Guía de referencia I.....	72
Cuestionario para identificar a trabajadores que fueron sujetos a eventos traumáticos severos	72
Guía de referencia II.....	74
Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial.....	74
Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial	74

Evaluación de resultados	85
Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría.....	87
Recomendaciones sobre la guía de aplicación la NOM_035_STPS_2018	91
CAPÍTULO IV	92
Resultados.....	92
Beneficios de una autoevaluación interna mediante un cuestionario	93
Resultados de la aplicación del cuestionario.....	96
Hallazgos Preliminares	99
Análisis de la Calificación Final de Riesgos Psicosociales	127
CAPÍTULO V	130
Conclusiones.....	130
Competencias desarrolladas.....	136
Fuentes de información	137

Tabla de figuras

Ilustración 1 <i>Mapa sectorial de los resultados definitivos INEGI</i>	26
Ilustración 2 Resultados por entidad federativa	27
Ilustración 3 <i>Cuestionario para identificar a trabajadores que fueron sujetos a eventos traumáticos severos</i>	73
Ilustración 4 Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo.....	76
Ilustración 5 Cuestionario actividades y responsabilidades en el trabajo	76
Ilustración 6 Cuestionario tiempo destinando al trabajo y responsabilidades familiares.....	77
Ilustración 7 Cuestionario decisiones en el trabajo.....	78
Ilustración 8 Cuestionario capacitación e información recibida sobre y durante el trabajo.....	79
Ilustración 9 Cuestionario relaciones con compañeros de trabajo y jefe.....	81
Ilustración 10 Cuestionario atención a clientes y usuarios	81
Ilustración 11 Cuestionario afirmativo a atención a clientes y usuarios.....	82
Ilustración 12 Cuestionario jefe de otros trabajadores.....	83
Ilustración 13 Cuestionario relaciones y actitudes de los trabajadores supervisados	83
Ilustración 14 Evaluación de resultados.....	85
Ilustración 15 Calificación de las opciones de respuestas.....	86
Ilustración 16 Grupos de ITEMS por dimensión, dominio y categoría	89
Ilustración 17 Criterios para la toma de acciones.....	90
Ilustración 18 Cuestionario de evaluación de la NOM 035 dentro de las organizaciones.....	98
Ilustración 19 Pregunta. ¿Cuál es tu edad actual?.....	101

Ilustración 20 <i>Pregunta. ¿Dentro de que sector o industria se encuentra el giro de tu empresa en tu empleo actual?</i>	102
Ilustración 21 <i>Pregunta 1. Factores de riesgo psicosocial ¿Sientes que la cantidad de trabajo que tienes es excesiva?</i>	103
Ilustración 22 <i>Pregunta 2. ¿Recibes apoyo de tus superiores para completar tus tareas?</i>	104
Ilustración 23 <i>Pregunta 3. En base al control de trabajo ¿Tienes la autonomía necesaria para tomar decisiones?</i>	105
Ilustración 24 <i>Pregunta 4. ¿Te sientes capaz de influir en las decisiones que afectan tu trabajo?</i>	105
Ilustración 25 <i>Pregunta 5. Jornada de trabajo y rotación de turnos. ¿Consideras que tus horarios de trabajo son razonables y predecibles?</i>	106
Ilustración 26 <i>Pregunta 6. ¿Has experimentado cambios frecuentes en tu horario de trabajo?</i>	107
Ilustración 27 <i>Pregunta 7. En cuanto a la violencia laboral. ¿Has sido objeto de agresiones verbales o físicas en tu lugar de trabajo?</i>	108
Ilustración 28 <i>Pregunta 8. ¿Consideras que existe un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia?</i>	108
Ilustración 29 <i>Pregunta 9. En cuanto al apoyo social en la empresa. ¿Sientes que puedes contar con el apoyo de tus compañeros de trabajo?</i>	109
Ilustración 30 <i>Pregunta 10. ¿Recibes apoyo por parte de tus superiores cuando lo necesitas?</i>	110
Ilustración 31 <i>Pregunta 11. En cuanto a la organización del trabajo. ¿Recibes información clara y precisa sobre tus responsabilidades laborales?</i>	111
Ilustración 32 <i>Pregunta 12. ¿Sientes que tienes las herramientas necesarias para realizar tu trabajo</i>	

de manera efectiva?	111
Ilustración 33 <i>Pregunta 13. En cuanto a la interfaz trabajo-familia. ¿Consideras que tu trabajo afecta negativamente tu vida familiar?</i>	112
Ilustración 34 <i>Pregunta 14. ¿La empresa ofrece programas o medidas para conciliar tu vida laboral y personal?</i>	113
Ilustración 35 <i>Pregunta 15. En cuanto al liderazgo y relaciones en el trabajo. ¿Sientes que tus superiores se preocupan por tu bienestar?</i>	114
Ilustración 36 <i>Pregunta 16. ¿Consideras que las relaciones entre compañeros de trabajo son cordiales y respetuosas?</i>	114
Ilustración 37 <i>Pregunta 17. En cuanto a la capacitación y desarrollo. ¿Recibes capacitación adecuada para realizar tu trabajo de manera segura y eficiente?</i>	115
Ilustración 38 <i>Pregunta 18. ¿La empresa promueve tu desarrollo profesional y personal?</i>	116
Ilustración 39 <i>Pregunta 19. En cuanto al reconocimiento y recompensas. ¿Sientes que tu trabajo es valorado y reconocido por la empresa?</i>	117
Ilustración 40 <i>Pregunta 20. ¿La empresa ofrece incentivos o recompensas por un buen desempeño laboral?</i>	118
Ilustración 41 <i>Pregunta 21. En cuanto a la equidad y discriminación. ¿Has experimentado situaciones de discriminación en tu lugar de trabajo?</i>	119
Ilustración 42 <i>Pregunta 22. ¿Considera que hay igualdad de oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?</i>	120
Ilustración 43 <i>Pregunta 23. En cuanto al ambiente físico y condiciones de trabajo. ¿Consideras que el ambiente físico de trabajo es adecuado para realizar tus tareas?</i>	121

Ilustración 44 <i>Pregunta 24. ¿Has experimentado situaciones de riesgo para tu salud y seguridad en el trabajo?</i>	121
Ilustración 45 <i>Pregunta 25. En cuanto a la comunicación en la empresa. ¿Sientes que la comunicación dentro de la empresa es clara y efectiva?</i>	122
Ilustración 46 <i>Pregunta 26. ¿recibes retroalimentación constante sobre tu desempeño laboral?</i>	123
Ilustración 47 <i>Pregunta 27. En cuanto al estrés laboral. ¿Has experimentado niveles elevados de estrés relacionados con tu trabajo?</i>	124
Ilustración 48 <i>Pregunta 28. ¿La empresa ofrece programas o recursos para manejar el estrés laboral?</i>	125
Ilustración 49 <i>Pregunta 29. En cuanto a la salud mental. ¿Te sientes apoyado/a en tu empresa en relación con tu salud mental?</i>	126
Ilustración 50 <i>Pregunta 30. ¿La empresa ofrece recursos para el cuidado y la promoción de la salud mental?</i>	127
Ilustración 51 <i>Competencias desarrolladas y/o aplicadas</i>	136

CAPITULO I

GENERALIDADES DEL PROYECTO

Introducción

Este proyecto de investigación tiene como objetivo principal analizar los elementos que influyen en la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 en las organizaciones, principalmente ubicadas en Coacalco y sus municipios aledaños. La NOM 035 está diseñada para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, promoviendo así un ambiente de trabajo seguro y saludable.

La importancia de las normas en las organizaciones es fundamental, y deben ser obligatoriamente aplicadas en los centros de trabajo, la variante diferenciadora es que en la mayoría de las organizaciones no se lleva un seguimiento o no se implementa de manera adecuada, esta investigación va a radicar en su capacidad para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados y fortalecer la competitividad de las empresas en el contexto actual.

El análisis de los factores para la evaluación en la aplicación de la NOM 035, se basa en que es una herramienta muy importante para las organizaciones, busca mejorar el bienestar de los trabajadores y al identificar los factores que influyen en su aplicación, evalúa la eficacia de las medidas de prevención y control implementadas, las organizaciones pueden identificar oportunidades de mejora y así tomar medidas para proteger la integridad y salud mental de los trabajadores.

A continuación, se presenta un panorama general del desarrollo del proyecto, para la obtención de resultados al implementar y evaluar la NOM 035, la cual aborda los siguientes temas:

1.1 Inducción a la NOM 035 específicamente.

Conceptos básicos de la NOM 035

Propósitos de la NOM 035 dentro de las organizaciones

Siete factores de la NOM 035

Aplicación de la NOM 035

2.1 Identificar factores que indiquen las variables relevantes que afecten el desempeño de la aplicación correcta de la NOM 035 dentro de las organizaciones.

Recolección de datos

Identificar la eficiencia de la NOM 035 en las organizaciones

3.1 Elaboración de un cuestionario mediante la NOM 035 para la autoevaluación interna de las organizaciones.

Analizar los resultados obtenidos para identificar los factores de riesgo mediante la NOM 035

4.1 Diseñar medidas de mejora ante los factores identificados mediante el cuestionario.

Mejora de la aplicación de la NOM 035

En base a este panorama general se desarrolla el proyecto titulado “Análisis de los Factores para la Evaluación de la Aplicación de la NOM 035 dentro de las Organizaciones”.

En esta investigación se evaluará qué tan efectivamente las empresas están aplicando la NOM 035, considerando factores como la conformidad con los requisitos legales, la adopción de medidas preventivas, el impacto percibido en la salud y el bienestar de los empleados. Se explorarán los desafíos específicos que enfrentan las organizaciones en la implementación de la norma, así como los beneficios potenciales que pueden derivarse de su cumplimiento integral. Además, se buscará identificar las prácticas y estrategias utilizadas por las empresas líderes en la región para gestionar los riesgos psicosociales y mejorar el ambiente laboral.

Para obtener una comprensión completa de la situación actual y las áreas de mejora en la aplicación de la NOM 035, se realizarán encuestas y/o entrevistas, obteniendo datos y un análisis donde se recopile información cualitativa y cuantitativamente, esperando que la investigación, ayude a proporcionar recomendaciones, prácticas y orientación para tomar decisiones y acciones para las empresas locales, así como contribuir al desarrollo de políticas públicas que fomenten entornos laborales más saludables y productivos en Coacalco y sus alrededores.

Antecedentes

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (NOM 035) fue emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de México con el objetivo de identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo. Esta norma también busca promover un entorno organizacional favorable que contribuya a la salud mental y el bienestar de los trabajadores. La implementación de la NOM 035 es obligatoria para todas las empresas en México y se ha convertido en un tema crucial para la gestión de recursos humanos y la responsabilidad social corporativa.

El reconocimiento de la importancia de la salud mental en el ámbito laboral ha crecido significativamente en las últimas décadas. Factores como el estrés laboral, la ansiedad y la depresión pueden tener un impacto considerable en la productividad y en la calidad de vida de los empleados. La NOM 035 se inserta en un marco más amplio de normativas y esfuerzos internacionales para abordar estos problemas, alineándose con estándares y recomendaciones de organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Evolución de la Legislación sobre Riesgos Psicosociales

Históricamente, la legislación laboral en México se ha centrado principalmente en la seguridad física de los trabajadores, abordando aspectos como la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Sin embargo, los riesgos psicosociales han recibido menos atención hasta tiempos recientes. La promulgación de la NOM 035 marca un hito en la evolución de la legislación laboral

mexicana, al reconocer oficialmente la importancia de la salud mental y el bienestar emocional de los trabajadores.

Antes de la NOM 035, las normativas mexicanas no abordaban de manera explícita los factores de riesgo psicosocial. No obstante, la creciente evidencia sobre el impacto negativo de estos factores en la salud y el desempeño de los trabajadores ha impulsado un cambio en este enfoque. Estudios realizados a nivel mundial han demostrado que los factores de riesgo psicosocial, como el estrés laboral y la falta de control sobre el trabajo, pueden llevar a problemas de salud graves, incluidos trastornos de ansiedad y enfermedades cardiovasculares.

Factores de Riesgo Psicosocial Identificados por la NOM 035

La NOM 035 identifica varios factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a los trabajadores.

Dentro de estos factores de riesgo se encuentran:

Condiciones del ambiente de trabajo: Aspectos físicos y organizacionales que pueden influir en el bienestar del trabajador, como el ruido, la iluminación y la ergonomía.

Carga de trabajo: La cantidad y la complejidad del trabajo asignado, así como la presión para cumplir con plazos ajustados.

Falta de control sobre el trabajo: La capacidad del trabajador para influir en la manera de realizar sus tareas y tomar decisiones relacionadas con su trabajo.

Interferencia en la relación trabajo-familia: Cómo las demandas laborales afectan la vida personal y familiar del trabajador, incluyendo el tiempo disponible para la familia y las responsabilidades personales.

Violencia laboral: Manifestaciones de acoso psicológico, acoso sexual y malos tratos dentro del entorno laboral.

Estos factores se relacionan con el estrés y otros problemas de salud mental en el trabajo. La NOM 035 proporciona un marco para la identificación y mitigación de estos riesgos, estableciendo directrices claras para la intervención y la prevención.

Impacto en las Organizaciones

La implementación de la NOM 035 tiene implicaciones importantes para las organizaciones. Se espera que las empresas desarrollen políticas y prácticas para identificar y mitigar los riesgos psicosociales, lo cual puede requerir cambios en la cultura organizacional, la capacitación de los empleados y la mejora de las condiciones laborales. Los beneficios esperados incluyen una reducción en los niveles de estrés y ansiedad entre los empleados, una mayor satisfacción laboral y un incremento en la productividad y la retención de personal.

Las organizaciones que demuestran un compromiso con la salud y el bienestar de sus empleados pueden mejorar su imagen pública y atraer talento de alta calidad. La responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad se han convertido en factores clave para los consumidores y los inversores, y las prácticas laborales saludables son una parte esencial de estas iniciativas.

Desafíos en la Implementación

A pesar de los beneficios potenciales, la implementación de la NOM 035 no está exenta de desafíos. Algunas empresas pueden enfrentar dificultades debido a la falta de recursos, conocimiento y experiencia en la gestión de riesgos psicosociales.

Algunos desafíos que presentan las empresas se basan en “La resistencia al cambio, la falta de apoyo de la alta dirección y la escasez de profesionales capacitados son barreras comunes que pueden dificultar la adopción efectiva de la norma” (FasterCapital, 2024).

Además, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) pueden encontrar particularmente difícil cumplir con los requisitos de la NOM 035 debido a sus limitaciones en términos de recursos financieros y humanos. Estas empresas pueden necesitar apoyo adicional y orientación para desarrollar y mantener programas efectivos de gestión de riesgos psicosociales.

Relevancia del Estudio

Dada la importancia de la salud mental en el entorno laboral y el impacto de los riesgos psicosociales en la productividad y el bienestar de los trabajadores, es fundamental realizar un análisis detallado sobre la implementación de la NOM 035 en Coacalco y municipios aledaños. Este estudio proporcionará una visión clara de los factores que afectan la aplicación de la norma, identificará las mejores prácticas y ofrecerá recomendaciones para mejorar su implementación, contribuyendo así a la creación de entornos laborales más saludables y productivos en la región.

Este estudio no solo beneficiará a las empresas locales, sino que también puede servir como un modelo para otras regiones del país, proporcionando un marco para la evaluación y mejora de la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo. Además, al resaltar las experiencias y desafíos específicos de Coacalco y sus municipios aledaños, el estudio puede ofrecer perspectivas valiosas para la formulación de políticas y programas de apoyo a nivel regional y nacional.

Situación en Coacalco y Municipios Aledaños

Coacalco de Berriozábal y los municipios aledaños, como Tultitlán, Ecatepec y Cuautitlán Izcalli, forman parte de la Zona Metropolitana del Valle de México, una de las áreas más dinámicas y densamente pobladas del país. Esta región alberga una gran diversidad de industrias y empresas, desde manufactura y comercio hasta servicios y tecnología.

El cumplimiento de la NOM 035 en esta área puede variar significativamente dependiendo del tamaño de la empresa, el sector de la industria y la cultura organizacional predominante. Estudios preliminares y encuestas han señalado que muchas empresas aún enfrentan desafíos en la plena implementación de la norma debido a la falta de recursos, conocimiento y experiencia en la gestión de riesgos psicosociales.

Por otro lado, algunas empresas en esta región han adoptado prácticas innovadoras para cumplir con la NOM 035, aprovechando la norma como una oportunidad para mejorar su entorno laboral y aumentar la satisfacción de los empleados.

El sector comercial es uno de los más importantes en la economía de México según el INEGI, representando una gran cantidad de unidades económicas. La Norma Oficial Mexicana NOM-035-

STPS-2018 (NOM-035) es crucial para este sector porque busca identificar y prevenir riesgos psicosociales en el trabajo, promoviendo un entorno organizacional saludable. Esto es especialmente relevante en el sector comercial debido a:

Altas demandas laborales: Horarios prolongados y períodos intensos.

Interacción constante con clientes: Fuente de estrés y desgaste emocional.

Rotación de personal: Afecta la estabilidad y el clima laboral.

Bienestar y productividad: Mejora la motivación y compromiso de los empleados, resultando en un mejor servicio y desempeño.

La implementación de la NOM-035 ayuda a manejar el estrés y mejorar el bienestar de los trabajadores, contribuyendo a la eficiencia y sostenibilidad del sector comercial en México.

Mapa sectorial de los resultados definitivos inegi

Ilustración 1

Mapa sectorial de los resultados definitivos INEGI

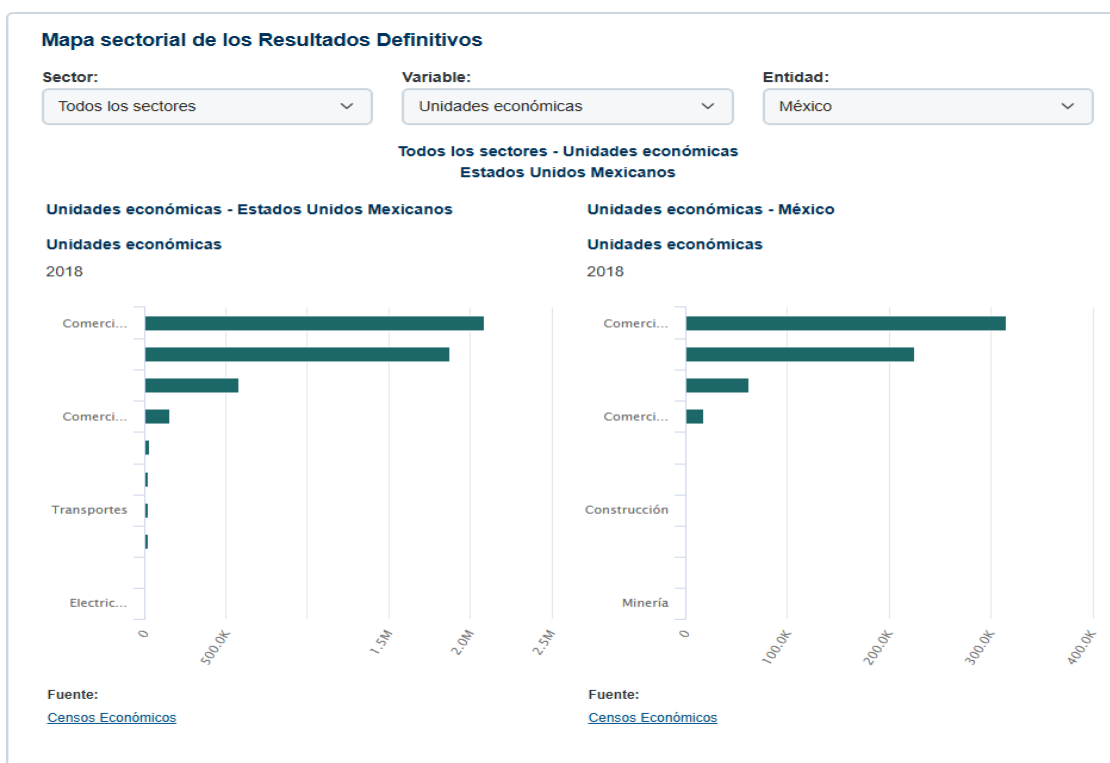


Ilustración 1 Mapa sectorial de los resultados definitivos INEGI

Nota: La figura 1 representa el mapa sectorial de los resultados definitivos del INEGI, donde se observa que el sector comercial es uno de los más importantes en la economía de México. Tomado de la página oficial del INEGI, <https://www.inegi.org.mx>.

El Estado de México, según el INEGI, tiene una economía dominada por el sector comercial, con una gran cantidad de pequeñas y medianas empresas. Este sector es también el mayor generador de empleo en la entidad. La implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 es crucial en este contexto porque ayuda a prevenir el estrés laboral y mejorar el clima organizacional. Esto es particularmente importante en el sector comercial, donde los empleados enfrentan altas demandas laborales y constante interacción con clientes.

La NOM-035 “promueve un entorno de trabajo saludable, lo que puede reducir la rotación de personal y aumentar la satisfacción y productividad laboral” (Meddi, 2024).

Ilustración 2

Resultados por entidad federativa

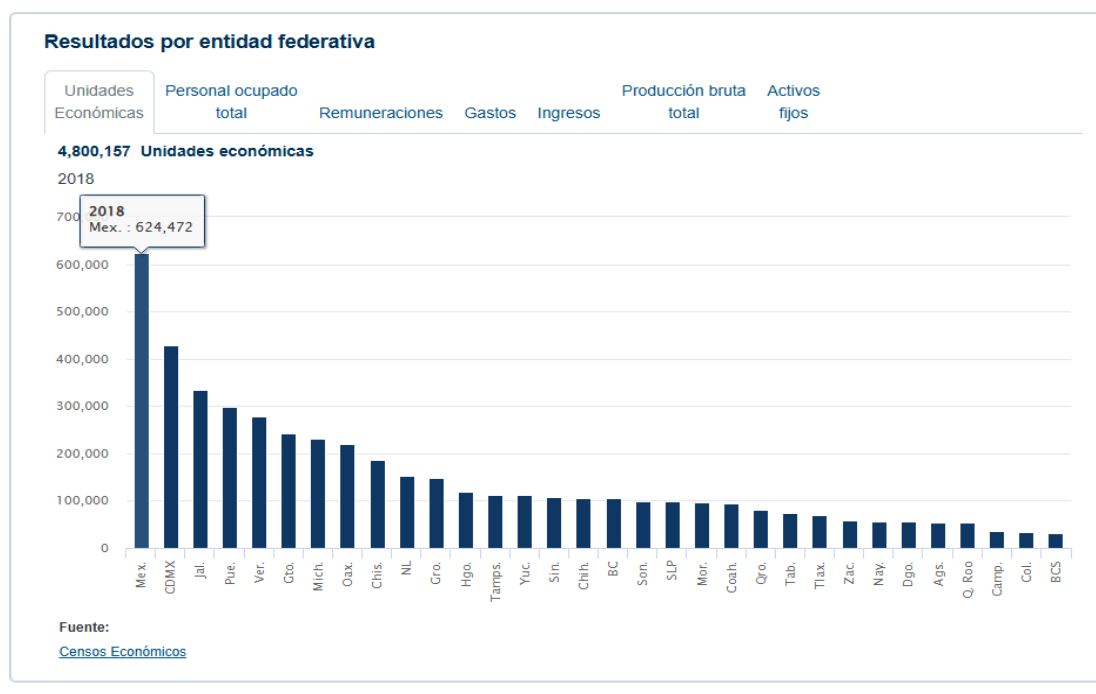


Ilustración 2 Resultados por entidad federativa

Nota: La figura 2 representa los resultados por entidad federativa, en la cual México es la primera unidad económica más importante, siguiendo por la CDMX y Jalisco. Tomado de la página oficial del INEGI, <https://www.inegi.org.mx>.

Problemática para resolver

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 tiene como objetivo identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo. Sin embargo, su implementación plantea desafíos significativos para las empresas mexicanas, especialmente en términos de costos, recursos y cambios culturales. A medida que las organizaciones buscan cumplir con los requisitos de la NOM-035, surgen diversas preocupaciones sobre cómo estos esfuerzos afectan el bienestar organizacional y la productividad. ¿Cómo pueden las empresas equilibrar eficazmente el cumplimiento normativo con la gestión efectiva de los riesgos psicosociales, asegurando al mismo tiempo un entorno de trabajo saludable y sostenible?

Algunos puntos que se abordan para resolver este problema en el proyecto son:

La investigación del impacto de la implementación de la NOM-035 en el bienestar psicosocial de los empleados en empresas en Coacalco y sus municipios aledaños.

Analizar cómo las empresas están abordando los desafíos específicos de cumplimiento y recursos asociados con la NOM-035.

Evaluar la relación entre el cumplimiento de la NOM-035 y los indicadores de productividad y rendimiento organizacional.

Proponer estrategias efectivas para que las empresas mejoren el cumplimiento normativo de la NOM-035 sin comprometer el bienestar de los empleados ni la eficiencia operativa.

Este planteamiento de problema proporciona un marco para investigar tanto los desafíos como las

oportunidades que presenta la NOM-035 en el contexto empresarial, ofreciendo posibles vías para mejorar la salud organizacional y la productividad a través de prácticas efectivas de gestión de riesgos psicosociales.

Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Analizar los factores que establece la NOM 035 para su aplicación en las organizaciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar los factores que influyen en la aplicación de la NOM 035

Se consideran lo sig.:

Factores organizacionales

Factores del trabajador

Factores del entorno

2. Desarrollar un cuestionario de autoevaluación basado en la NOM 035 para que las organizaciones se califiquen

El cuestionario debe cubrir los siguientes aspectos:

Condiciones de trabajo

Factores de riesgo psicosocial

Medidas de prevención y control

3. Evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control implementadas por las organizaciones

Análisis de indicadores y encuestas de satisfacción.

4. Identificar las oportunidades de mejora en la aplicación de la NOM 035

Análisis de los resultados de la autoevaluación mediante el cuestionario elaborado.

Justificación

La presente investigación se realiza con la finalidad de identificar y analizar los factores que influyen en la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 en las organizaciones, principalmente ubicadas en Coacalco y sus municipios aledaños.

Según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “La NOM 035 está diseñada para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, promoviendo así un ambiente de trabajo seguro y saludable” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019).

La importancia de realizar este proyecto de investigación es en base a que las normas en las organizaciones son fundamentales, y deben ser obligatoriamente aplicadas en los centros de trabajo, la variante diferenciadora es que en la mayoría de las organizaciones no se lleva un seguimiento o no se implementa de manera adecuada, esta investigación va a radicar en su capacidad para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados y fortalecer la competitividad de las empresas en el contexto actual.

El análisis de los factores para la evaluación en la aplicación de la NOM 035, se basa en que es una herramienta muy importante para las organizaciones, busca mejorar el bienestar de los trabajadores y al identificar los factores que influyen en su aplicación, evalúa la eficacia de las medidas de prevención y control implementadas, las organizaciones pueden identificar oportunidades de mejora y así tomar medidas para proteger la integridad y salud mental de los trabajadores.

La justificación de la aplicación de esta norma se basa en los siguientes argumentos:

Los factores de riesgo psicosocial son un problema serio de salud pública. La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que el 25% de los trabajadores en todo el mundo están expuestos a factores de riesgo psicosocial que pueden provocar problemas de salud tanto mental, como puede ser la ansiedad, la depresión y hasta el estrés.

Los factores de riesgo psicosocial pueden tener un impacto negativo en la productividad y la rentabilidad de las organizaciones. Los trabajadores que están expuestos a factores de riesgo psicosocial tienen más probabilidades de ausentarse del trabajo, de tener accidentes laborales y de desempeñarse de manera deficiente.

La aplicación de la NOM-035 es una oportunidad para que las organizaciones mejoren el bienestar de sus trabajadores y su desempeño. Al identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo más saludable y productivo.

En particular, la aplicación de la NOM-035 puede generar los siguientes beneficios para las organizaciones:

La mejora de salud, el bienestar y cuidado de los trabajadores. Al reducir la exposición a los factores de riesgo psicosocial, las organizaciones pueden contribuir a mejorar la salud mental y física de sus trabajadores.

Reducción de los costos laborales. Los trabajadores que están expuestos a factores de riesgo psicosocial tienen más probabilidades de ausentarse del trabajo, de tener accidentes laborales y de desempeñarse de manera deficiente. Al prevenir estos problemas, las organizaciones pueden tener oportunidad en reducir costos e incrementar la productividad.

Mejora de la productividad y la rentabilidad. Los trabajadores que están más satisfechos y motivados en su trabajo son más productivos. Al crear un entorno de trabajo más saludable y favorable, las organizaciones pueden mejorar la productividad y la rentabilidad.

Por lo tanto, la aplicación de la NOM-035 es una inversión importante para las organizaciones que buscan mejorar el bienestar de sus trabajadores y su desempeño.

Hipótesis

Hipótesis de la investigación

H0 (Hipótesis nula): No hay relación significativa entre la aplicación efectiva de la Norma NOM-035-STPS-2018 y la percepción de bienestar laboral en las organizaciones de Coacalco y municipios aledaños.

H1 (Hipótesis alternativa): Existe una relación significativa entre la aplicación efectiva de la Norma NOM-035-STPS-2018 y la percepción de bienestar laboral en las organizaciones de Coacalco y municipios aledaños, donde una implementación más completa está asociada con mayores niveles de bienestar percibido por los empleados.

Justificación de la Hipótesis

Esta hipótesis se fundamenta en la premisa de que la aplicación efectiva de la Norma NOM-035-STPS-2018, que aborda los riesgos psicosociales en el trabajo, podría influir positivamente en la percepción de bienestar laboral de los empleados en las organizaciones de Coacalco y municipios cercanos. Se espera que las empresas que implementen de manera más completa las medidas preventivas y correctivas exigidas por la norma experimenten niveles más bajos de estrés laboral, mayor satisfacción en el trabajo y un ambiente laboral generalmente más saludable. Al investigar esta relación, se buscará identificar cómo las diferentes prácticas organizacionales en la implementación de la NOM-035 influyen en el bienestar percibido por los empleados. Los resultados de esta investigación podrían proporcionar evidencia crucial para la mejora de políticas y prácticas laborales en la región, promoviendo entornos de trabajo más seguros y saludables.

Impactos esperados, viabilidad y limitaciones

Impactos esperados y viabilidad

Cobertura Amplia: La NOM-035 aplica a todos los centros de trabajo en México, sin importar su tamaño o sector, lo que incluye pequeñas, medianas y grandes empresas.

Prevención Integral: Fomenta la prevención de factores de riesgo psicosocial como el estrés laboral, violencia laboral y la falta de apoyo organizacional, mediante la identificación y análisis de estos riesgos.

Protección del Bienestar del Trabajador: Promueve un entorno de trabajo saludable y seguro, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral y bienestar general de los empleados.

Obligaciones Claras para los Empleadores: Establece obligaciones específicas para los empleadores, como identificar a los trabajadores sujetos a acontecimientos traumáticos severos y realizar evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial.

Capacitación y Sensibilización: Incluye la obligación de capacitar a los trabajadores sobre los factores de riesgo psicosocial y las medidas para prevenirlos, contribuyendo a una mayor concienciación y preparación.

Fomenta la Cultura de Prevención: Alienta a las empresas a desarrollar políticas y prácticas orientadas a la prevención y gestión de riesgos psicosociales, lo cual puede tener efectos positivos a largo plazo en la cultura organizacional.

Limitaciones

Implementación Desafiante para PYMES: Las pequeñas y medianas empresas pueden enfrentar dificultades para cumplir con todos los requisitos de la norma debido a la falta de recursos financieros y humanos.

Requiere Cambios Culturales: La implementación efectiva de la NOM-035 puede requerir un cambio cultural significativo en muchas organizaciones, lo cual puede ser un proceso lento y complejo.

Evaluaciones Subjetivas: Algunos aspectos de la identificación y evaluación de riesgos psicosociales pueden ser subjetivos y depender de percepciones individuales, dificultando la obtención de resultados consistentes.

Carga Administrativa: La documentación y el seguimiento requeridos por la norma pueden implicar una carga administrativa adicional para las empresas, especialmente aquellas que no cuentan con departamentos de recursos humanos robustos.

Cumplimiento y Fiscalización: La efectividad de la norma depende de la capacidad de las autoridades laborales para fiscalizar su cumplimiento y de la disposición de las empresas para adherirse a los lineamientos establecidos.

Reacción ante Incumplimientos: Si bien la norma establece sanciones por incumplimiento, en la práctica, la aplicación de estas sanciones puede ser variable y depender de la eficiencia y alcance de las inspecciones laborales.

Adaptabilidad y Flexibilidad: La norma puede no adaptarse perfectamente a todas las industrias y tipos de trabajo, lo que puede requerir ajustes y adaptaciones específicas para ciertos sectores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la NOM-035-STPS-2018

La NOM-035 es una norma oficial mexicana publicada en octubre de 2018 con el objetivo de prevenir factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo.

Desde su entrada en vigor, la NOM-035 se ha convertido en un tema de debate y discusión en México.

Algunos empleadores e industrias manufactureras han argumentado que la adopción puede ser costosa y compleja, mientras que otros destacan la importancia de prevenir riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, para mejorar la salud emocional y mental de los trabajadores. Sin embargo, la NOM-035 se ha convertido en una norma importante en México para la prevención de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, siendo su implementación de obligatoriedad para todas las empresas del país. (Psicometria web, 2023)

La NOM-035 es una norma para la prevención de factores de riesgo psicosocial, es decir, factores en el lugar de trabajo que pueden poner en riesgo la salud mental de las personas, como largas jornadas laborales, excesiva carga de trabajo, liderazgo negativo y falta de control sobre el trabajo, entre otros.

A tres años de su publicación en el Diario Oficial de la Federación y el primer año de pleno cumplimiento de esta, esta norma de seguridad y salud en el trabajo aún no está del todo calada en las organizaciones y sólo el 39% ha podido diagnosticar a su empresa en una posible corrección.

Además, los desafíos de las nuevas regulaciones no sólo se reflejan en la falta de acción para

prevenir los riesgos que puedan descubrirse, la investigación de WELLLATAM también muestra que las organizaciones buscan implementar estándares comunes a través de un enfoque de cumplimiento regulatorio, pero sin una comprensión real de la importancia de luchar contra estas regulaciones. (Hernández, 2023)

Mientras el 82% de las empresas afirma que el principal motivo de contar con medidas para la protección de la salud mental es por normatividad laboral, el 43% de las organizaciones reconoce que no cuenta con una cultura de apoyo a los empleados en afectaciones mentales.

“Facilitar que las personas tengamos una vida más feliz, saludable y balanceada nos permitirá tener organizaciones más productivas y una sociedad más resiliente para el 2022 que se avecina y en adelante”, apuntó Esmeralda Araiza, fundadora de WELLLATAM (Abogados Bermudez, 2023).

La NOM-035 tiene como objetivo prevenir factores que pueden perjudicar la salud mental de una persona y provocar trastornos como estrés, ansiedad, depresión, insomnio y otros (El economista, 2021).

En otras palabras, es un estándar que se adapta a la realidad de cada lugar de trabajo.

Prestar atención a la salud mental en las organizaciones impactará en un mejor ambiente de trabajo, aumentará la satisfacción y el compromiso, reducirá los incidentes en el lugar de trabajo, reducirá el ausentismo y la complacencia y mejorará la atracción y rotación de talentos.

Por estos motivos, el 95% de las empresas considera que las políticas de salud mental son “muy o extremadamente importantes” en su lugar de trabajo.

Pero sólo el 75% de ellos realiza encuestas para conocer el estado emocional de sus empleados, y el 53% organiza conferencias y actividades internas para mejorar la salud mental de los empleados.

Aunque las organizaciones manifiestan interés en cuidar la salud mental de sus empleados, la mayoría lo hace a ciegas. Sólo el 35% de las empresas consulta con sus empleados sobre qué acciones pueden ayudarles mejor, y sólo 11 de cada 100 empresas tienen métricas de compromiso, satisfacción y resultados. (Hernández, 2023).

Fundamentos legales

La NOM-035 se basa en la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Salud y la Ley del Seguro Social. Estas leyes establecen el derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como la obligación de los patrones de garantizar este derecho.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 123, apartado A, fracción XV: establece que los patrones están obligados a observar las medidas de seguridad e higiene que las leyes establezcan para la protección de los trabajadores.

Artículo 123, apartado B, fracción VI: establece que los trabajadores tienen derecho a la protección de su salud y a una jornada de trabajo máxima.

Ley Federal del Trabajo

Artículo 132, fracción X: establece que los patrones tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Artículo 153, fracción I: establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la encargada de expedir las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Ley General de Salud

Artículo 3, fracción XX: define la salud mental como el estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y satisface sus necesidades.

Artículo 73, fracción IV: establece que la Secretaría de Salud es la encargada de formular y ejecutar la política nacional en materia de salud mental.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

Arturo Esquivel dice que “Esta norma establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo” (Esquivel, 2024).

Las **Normas Oficiales Mexicanas** que emiten la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** determinan las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

La **NOM 035** tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los

factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019).

“De acuerdo con el campo de aplicación, la **NOM 035** rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo. Sin embargo, las disposiciones de esta norma aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019).

Derivado de lo anterior, existen tres niveles:

Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores

Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores

Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores

Por lo que el centro de trabajo debe determinar en qué nivel se encuentra, para que cumpla con las disposiciones que le corresponden de acuerdo con el número de trabajadores que emplea (OCC, 2021).

La NOM 035 entra en vigor en **dos etapas**, las cuales delimitan los requisitos con los que los centros de trabajo tendrán que dar cumplimiento (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019).

1ª. Etapa – 23 de octubre de 2019

La política; las medidas de prevención; la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019).

2ª. Etapa – 23 de octubre de 2020

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos, y los registros (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019).

Norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social presentó ante el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Quinta Sesión Ordinaria, celebrada el 26 de septiembre de 2016, el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, para su aprobación, y que el citado Comité lo consideró procedente y acordó que se publicara como Proyecto en el Diario Oficial de la Federación;

Que de acuerdo con lo que determinaban los artículos 69-E y 69-H, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, el Proyecto correspondiente fue sometido a la consideración de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria, quien dictaminó favorablemente en relación con el mismo.

Que de conformidad con lo señalado por el artículo 47, fracción I, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, se publicó para consulta pública por sesenta días naturales en el Diario Oficial de la Federación de 26 de octubre de 2016, el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, a efecto de que en dicho período los interesados presentaran sus comentarios al Comité Consultivo

Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que, habiendo recibido comentarios de veintidós prominentes, el Comité referido procedió a su estudio y resolvió oportunamente sobre los mismos, por lo que esta dependencia publicó las respuestas respectivas en el Diario Oficial de la Federación de 26 de mayo de 2017, con base en lo que dispone el artículo 47, fracción III, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

Derivado de la incorporación de los comentarios procedentes presentados al Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, así como de la revisión final del propio proyecto, se realizaron diversas modificaciones con el propósito de dar claridad, congruencia y certeza jurídica en cuanto a las disposiciones que aplican en los centros de trabajo, y que en atención a las anteriores consideraciones, y toda vez que el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Primera Sesión Ordinaria de 2017.

Relación de la NOM-035 con otras leyes y normas

Ley del Seguro Social

La NOM-035 complementa la Ley del Seguro Social al establecer medidas específicas para prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo, los cuales pueden derivar en enfermedades o accidentes de trabajo.

La NOM-035 obliga a las empresas a realizar evaluaciones de los riesgos psicosociales y a implementar medidas para prevenirlos, lo que puede contribuir a reducir el número de

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y, por lo tanto, los costos para el Seguro Social.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

La NOM-035 también es aplicable a los trabajadores al servicio del Estado, y obliga a las dependencias y entidades de la administración pública federal a implementar medidas para prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo.

La NOM-035 puede contribuir a mejorar las condiciones de trabajo de los servidores públicos y a aumentar su productividad.

Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011

La NOM-019-STPS-2011 establece las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se manejen, transporten, procesen o almacenen sustancias químicas peligrosas (CONARH, 2024)

La NOM-035 puede ser utilizada para complementar la NOM-019-STPS-2011 en la identificación y prevención de los riesgos psicosociales asociados a la exposición a sustancias químicas peligrosas.

Norma Oficial Mexicana NOM-025-STPS-2008

La NOM-025-STPS-2008 establece las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se ejecuten trabajos en altura.

La NOM-035 puede ser utilizada para complementar la NOM-025-STPS-2008 en la identificación y prevención de los riesgos psicosociales asociados al trabajo en altura.

En resumen, la NOM-035 se relaciona con otras leyes y normas en los siguientes aspectos:

Complementa las medidas de prevención de riesgos: La NOM-035 complementa las medidas de prevención de riesgos establecidas en otras leyes y normas, como la Ley del Seguro Social, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la NOM-019-STPS-2011 y la NOM-025-STPS-2008.

Contribuye a mejorar las condiciones de trabajo: La NOM-035 puede contribuir a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores en general, y en particular, de aquellos que se encuentran expuestos a riesgos psicosociales específicos.

Promueve la salud y la seguridad en el trabajo: La NOM-035 es una herramienta importante para promover la salud y la seguridad en el trabajo, al establecer medidas para prevenir los riesgos psicosociales.

Es importante señalar que la NOM-035 es una norma de carácter obligatorio para todas las empresas, independientemente de su tamaño o giro.

Definiciones clave

Factores de riesgo psicosocial: Son condiciones en el trabajo que pueden afectar negativamente la salud mental de los trabajadores. Algunas de estas condiciones son:

Las condiciones en el ambiente de trabajo. Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación (RANKMI, 2020).

Las cargas de trabajo. Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes (RANKMI, 2020).

La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo (GOB, 2019).

Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.

La falta de control. se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo (GOB, 2019).

Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana; (7.2, s. f.)

Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo (Nieto, 2020).

Liderazgo y relaciones negativos en el trabajo.

El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño (GOB, 2019).

Mientras que el concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de

interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social (GOB, 2019).

La violencia laboral de conformidad, con lo siguiente:

Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima (Nieto, 2020).

Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual.

Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas (Encuesta 035, 2022).

Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones) (GOB, 2019).

Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial

Existen dos posibilidades:

1) Utilizar la Guía de referencia II si se trata de centros de trabajo de menos de hasta 50 trabajadores o la Guía de referencia III, para el caso de centros de trabajo de más de 50 trabajadores (GOB, 2019).

2) Cualquier método que contemple

Los mismos factores, y que esté validado de acuerdo con los parámetros establecidos por la Norma para tal efecto (STUDOCU, 2024).

La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios

La manera de evaluar los cuestionarios

Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios (GOB, 2019).

Evaluación del entorno organizacional

Esta obligación aplica sólo a los centros de trabajo que tienen más de 50 trabajadores (GOB, 2019).

La evaluación del entorno organizacional favorable deberá comprender los elementos siguientes (GOB, 2019).

- La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas (GOB, 2019).
- La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores
- La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores (GOB, 2019).

- La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares (GOB, 2019).
- La evaluación y el reconocimiento del desempeño

Medidas y procedimientos de control

Los procedimientos de control sólo deben aplicarse cuando los resultados de la evaluación identifiquen la necesidad de desarrollar procedimientos de control.

En el caso de las Guías de Referencia II y III, los procedimientos de seguimiento se aplican cuando los resultados indican niveles de riesgo moderado, alto y muy alto.

Los programas destinados a combatir los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, promover un clima organizacional favorable y prevenir la violencia laboral, deben incluir:

- Las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa (GOB, 2019).
- El tipo de acciones y las medidas de control que deberán adoptarse (GOB, 2019).
- Las fechas programadas para su realización
- El control de los avances de la implementación del programa
- La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso (ASSETS, 2023).
- El responsable de su ejecución.

Identificación de trabajadores sujetos a acontecimientos traumáticos severos

La obligación de identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos, durante o con motivo del trabajo, canalizarlos para su atención aplica para todos los centros de trabajo (GOB, 2019).

En este caso existen dos posibilidades: que el centro de trabajo cuente con información sobre los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos (como por ejemplo los resultados de la investigación de accidentes a que se refiere al NOM-019-STPS-2011) y centros de trabajo que no tengan información al respecto (GOB, 2019).

Por lo que:

Para el caso de que el centro de trabajo cuente con información puede aplicar la Guía de referencia I, únicamente a los trabajadores previamente identificados (GOB, 2019).

En el caso, de que el centro de trabajo no cuente con información o ésta no sea confiable, tendrá que aplicar la Guía de referencia I, a todos los trabajadores (Nieto, 2020).

Aplicación de exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a trabajadores

La práctica de exámenes médicos y/o evaluaciones psicológicas, es una medida de aplicación general, es decir, la entrada en vigor de la Norma no es la circunstancia que obligue a que éstos se realicen (Nieto, 2020).

Para ello se requieren que se cumplan al menos las condiciones siguientes:

Que se compruebe la exposición del trabajador a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, esto puede realizarse, a través de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial cuando se tiene un nivel de riesgo muy alto, o a través del mecanismo por medio del cual, el centro de trabajo recibe las quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y las denuncias de actos de violencia laboral (GOB, 2019).

Que existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a la salud del trabajador (GOB, 2019).

La Norma prevé que los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas puedan efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo (GOB, 2019).

Registros necesarios

La Norma señala que los centros de trabajo deben contar con registros sobre (GOB, 2019).

- Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional (GOB, 2019).
- Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale (GOB, 2019).

- Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos (GOB, 2019).
- El registro sobre de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional, los centros de trabajo siempre deberán contar con él, invariablemente (GOB, 2019).

Vigor de la NOM-035-STPS-2018

La NOM-035-STPS-2018, entra en vigor en dos etapas:

1ª. Etapa La política; las medidas de prevención; la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información, entrarán en vigor este año, el 23 de octubre de 2019 (GOB, 2019).

2ª. Etapa La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos, y los registros entrarán en vigor el 23 de octubre de 2020 (GOB, 2019).

Entorno organizacional favorable

Es aquel en el que se promueven aspectos como:

- El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa.
- La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas (GOB, 2019).
- La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo (SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, 2018).
- La participación proactiva y comunicación entre trabajadores
- La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la LFT (PANDAPE, 2022).
- La evaluación y el reconocimiento del desempeño (Universidad Marista, Ciudad de Mexico , 2022)

Etapas para la implementación de la NOM-035

Dado que la NOM 035 es una nueva medida en México, cumplir con ella e implementarla exitosamente es un proceso complejo que debe incluir los siguientes 6 pasos:

Comunicación y consentimiento

Debes informar a tus colaboradores sobre el propósito de responder los cuestionarios requeridos por la NOM 035. Como es natural, posiblemente sientan miedo de contestar con sinceridad, por lo cual debes aclarar que la empresa no los perjudicará por sus respuestas, sino que, al contrario, su honestidad contribuirá a crear un mejor ambiente de trabajo. Después de informarles en qué consiste el cuestionario y cuál es su propósito, debes recolectar la firma de consentimiento que dio cada colaborador para participar en la encuesta (BUK, 2023).

Registra colaboradores afectados

La NOM 035 exige que identifiques si en tu empresa hay colaboradores que han experimentado eventos traumáticos relacionados a su trabajo. Para identificarlos, es necesario que todos los integrantes de tu organización respondan un cuestionario que contenga preguntas al respecto (BUK, 2023).

Solución

Debes crear preguntas cuidadosamente para obtener respuestas válidas, así que fíjate en la secuencia de las preguntas y en su redacción para que no haya errores al responder. Sólo estás obligado a tomar en cuenta los accidentes traumáticos que han vivido tus colaboradores dentro de su ambiente de trabajo o por causa de sus tareas laborales, de acuerdo con lo establecido en la NOM 035 (BUK, 2023).

Identificación de factores riesgosos psicosociales y evaluación del entorno laboral

Este paso también incluye realizar encuestas a tus colaboradores. Si tienes entre 16 y 50 colaboradores, todos deben responder el cuestionario de riesgos psicosociales; si tu empresa tiene más de 50 colaboradores, puedes realizar la encuesta a una muestra representativa de tu fuerza laboral (BUK, 2023).

Existen dos tipos de cuestionario: el A y el B. El cuestionario A va dirigido a los colaboradores que no son operadores o personal auxiliar, mientras que el cuestionario B sí va dirigido a estas categorías de colaboradores (BUK, 2023).

Los cuestionarios que exige la NOM 035 abarcan varias facetas del entorno organizacional (BUK, 2023).

Incluyendo factores como:

- La carga de trabajo
 - La longitud de las jornadas laborales
 - El estilo de liderazgo
 - La violencia laboral
 - El nivel de riesgo para el bienestar físico
 - El tiempo promedio de desplazamiento al centro de trabajo
 - El acceso a servicios de salud
 - Las características del colaborador (género, edad, escolaridad, tiempo en la empresa, etc.)
- (BUK, 2023).

Interpretación y análisis de los resultados

Después de realizar las encuestas correspondientes, debes encargarte de analizar e interpretar los resultados para identificar claramente cuáles son los factores de riesgo psicosocial que están latentes en tu empresa. El mero registro de las respuestas de los cuestionarios no es suficiente, ya que debes crear una estrategia eficiente para mejorar las condiciones de trabajo de tus colaboradores. Para esto, es necesario comprender a profundidad cómo interactúa tu personal con la cultura organizacional de tu empresa y en qué medida se desempeña en un ambiente laboral favorable (BUK, 2023).

Establecimiento de políticas de prevención y atención

Una vez que conoces el estado de tu ambiente laboral e identificaste los factores de riesgo psicosocial que enfrentan tus colaboradores, la NOM 035 pide que elabores una política de

prevención de estos riesgos y de atención a los colaboradores afectados (BUK, 2023).

Algunos de los elementos que pueden incluir estas políticas son los siguientes:

- Promover el respeto y la cordialidad entre tus colaboradores
- Incrementar el reconocimiento por el trabajo realizado
- Establecer sanciones para quienes perpetran violencia o acoso laborales
- Aclarar cuáles son las responsabilidades de cada puesto dentro de la organización (BUK, 2023).
- Ofrecer apoyo por parte de RH para la resolución de conflictos interpersonales
- Abrir un buzón de quejas y sugerencias a través del cual los colaboradores puedan expresar sus preocupaciones (BUK, 2023).
- Establecer canales de comunicación para informar a la fuerza de trabajo de cambios en la organización, noticias, fechas importantes, etc. (BUK, 2023).

Solución

En caso de que la STPS inspeccione la empresa, es indispensable contar con la documentación adecuada de la aplicación de los cuestionarios, las políticas de prevención y atención, el análisis y las conclusiones, etc. (BUK, 2023).

Atención psicológica

Una vez que analizaste el ambiente laboral de tu organización, la NOM 035 recomienda que tomes ciertas medidas para atender a los colaboradores que sufrieron eventos traumáticos en su ambiente de trabajo. Si algún miembro de tu organización padece alguna afección psicosocial como resultado del desempeño de su trabajo, es obligación de la empresa empleadora proveerle los

medios para acudir a una valoración psicológica y médica para atender sus afecciones, ya sea con una institución pública o privada (BUK, 2023).

Incumplimiento de la NOM 035

Con el fin de asegurar que las empresas en México implementen correctamente la NOM 035, la STPS puede realizar auditorías y evaluaciones de cumplimiento de las primeras fases de la norma. Dichas fases incluyen la implementación de las políticas de prevención y atención de afecciones psicosociales y la implementación del cuestionario para identificar a los trabajadores afectados (BUK, 2023).

La STPS puede revisar si la empresa en cuestión creó las políticas internas correspondientes a los resultados de su análisis, las difundieron correctamente entre sus colaboradores, realizaron los cuestionarios, etc. De no haber cumplido con los requisitos de la NOM 035, cualquier empresa puede ser acreedora a una multa por infracción administrativa de incumplimiento, la cual puede ser acumulativa. Si después de un año la STPS encuentra los mismos incumplimientos, la multa es mayor por reincidencia (BUK, 2023).

La nom 035 en recursos humanos

A pesar de que la NOM 035 representa nuevos retos al integrar nuevos procesos a la administración de las empresas, es una medida necesaria para la mayor parte de las organizaciones en México (BUK, 2023).

Un estudio realizado por el IMSS reveló que el 75% de las personas mexicanas experimenta fatiga por estrés laboral, lo cual nos dice que, como empresas, podemos dedicar más atención al bienestar

de nuestros colaboradores, a pesar de que esto implique enfrentar ciertas dificultades. (Claudio, 2023)

Beneficios de la aplicación de la NOM-035

Condiciones de mejora en el ambiente laboral

Una empresa que respeta y cuida la salud mental tanto de sus colaboradores como de los miembros de sus equipos de trabajo verá un impacto positivo en los niveles de productividad del equipo y generará un mejor clima laboral (MEDICATO, 2022).

Entorno organizacional con sentido de pertenencia

La NOM-035 puede ayudar a las empresas a disminuir la rotación de personal, pues de esta forma los colaboradores estarán motivados a permanecer más tiempo en sus puestos de trabajo y la empresa logrará retener a su talento (MEDICATO, 2022).

Sin duda, una organización sana y con estándares que busquen ayudarlos a mantener un buen clima laboral, siempre será mucho más atractiva (MEDICATO, 2022).

Fomenta la capacitación

La NOM-035 puede ser una de las mejores estrategias para hacer más eficiente al equipo, así como, motivarlos y tenerlos más satisfechos (MEDICATO, 2022).

La NOM-035 ofrece la oportunidad de saber quiénes son los empleados que sufren alguna enfermedad derivada de las causas que se estipulan dentro de la Norma, y de este modo canalizarlos para su atención médica y ayudarlos a mejorar tanto en su rendimiento laboral como personal (MEDICATO, 2022).

Más productividad y utilidades

La NOM-035 no solo busca mejorar el ambiente laboral y social de los colaboradores al disminuir su estrés y mejorar su calidad de vida pues al prevenir o mitigar problemas de violencia, acoso y todo aquello que pueda ser un factor de riesgo psicosocial para el trabajador, este será mucho más productivo y estará más comprometido a cumplir con sus responsabilidades (MEDICATO, 2022). En este sentido, la NOM-035 se convierte en un método recomendado para cuidar el bienestar y salud de sus colaboradores, con resultados que, sin duda, serán favorables para los objetivos del negocio (MEDICATO, 2022).

Evita problemas legales

Actualmente, la meta de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es realizar 40,000 inspecciones para verificar que los empleadores estén cumpliendo la NOM-035. Por ello, hoy más que nunca es urgente tomar medidas que la pongan en marcha (MEDICATO, 2022).

Retos en la aplicación de la NOM-035 y como solucionarlos

La Norma Oficial Mexicana (NOM) 035 es una regulación emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México que tiene como objetivo identificar, prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Su implementación puede presentar varios desafíos, pero aquí se mencionan algunos de los principales y cómo se pueden superar (Sanchez A. , 2023).

Concientización y capacitación: Uno de los principales retos es asegurar que tanto los empleadores como los trabajadores comprendan los conceptos y requisitos de la NOM 035.

Es importante ofrecer capacitación adecuada para asegurar que todas las partes involucradas tengan el conocimiento necesario para su aplicación (Sanchez A. , 2023).

Solución: Realizar programas de capacitación y concientización sobre los aspectos clave de la NOM 035, como los factores de riesgo psicosocial, las medidas preventivas y los protocolos de evaluación. Esto puede incluir talleres, sesiones informativas y materiales educativos que expliquen los conceptos y proporcionen pautas claras (Sanchez A. , 2023).

Evaluación de los factores de riesgo psicosocial: La NOM 035 requiere que los empleadores realicen una evaluación de los factores de riesgo psicosocial en sus lugares de trabajo. Esto puede ser un desafío, especialmente si las empresas no tienen experiencia previa en este tipo de evaluaciones o si carecen de recursos para llevarlas a cabo de manera efectiva (Sanchez A. , 2023).

Solución: Contratar a profesionales capacitados en el análisis de riesgos psicosociales o trabajar con consultores especializados que puedan realizar las evaluaciones requeridas. Además, se pueden utilizar cuestionarios y encuestas validadas para recopilar datos relevantes sobre el ambiente laboral y la salud mental de los empleados (Sanchez A. , 2023).

Implementación de medidas preventivas: Una vez identificados los factores de riesgo psicosocial, es fundamental implementar medidas preventivas para controlarlos y promover un ambiente de trabajo saludable. Sin embargo, algunas organizaciones pueden encontrar dificultades para diseñar e implementar estas medidas de manera efectiva (Sanchez A. , 2023).

Solución: Desarrollar un plan de acción claro basado en los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales (Sanchez A. , 2023).

Este plan debe incluir medidas específicas para abordar los factores de riesgo identificados, como mejorar las políticas de comunicación interna, promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, proporcionar apoyo psicológico a los empleados, entre otros. Además, se deben asignar responsabilidades claras y establecer plazos realistas para la implementación de las medidas preventivas (Sanchez A. , 2023).

Monitoreo y seguimiento continuo: La implementación exitosa de la NOM 035 requiere un monitoreo y seguimiento continuo para evaluar la efectividad de las medidas preventivas y realizar ajustes cuando sea necesario. Esto puede ser un desafío si no se establecen sistemas adecuados para recopilar y analizar los datos relevantes (Sanchez A. , 2023).

Solución: Establecer un sistema de monitoreo periódico para evaluar el impacto de las medidas preventivas implementadas. Esto puede incluir la realización de encuestas o entrevistas de seguimiento con los empleados, análisis de indicadores de salud mental y comparación de los resultados con las evaluaciones de riesgo psicosocial iniciales. Los datos recopilados deben ser utilizados para realizar mejoras continuas y ajustes en el enfoque de prevención (Sanchez A. , 2023).

CAPÍTULO III

DESARROLLO

Proyecto de Implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 mediante un cuestionario elaborado por los residentes para que las empresas puedan autoevaluarse y conocer si cumplen con los requisitos que marca la NOM-035

Cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial

Fecha: 27 de febrero de 2024

Lugar: Coacalco, Estado de México, México

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- identificación, análisis y prevención, tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

El cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial es una herramienta que permite identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en el centro de trabajo.

El cuestionario se basa en los siguientes aspectos:

- Condiciones en el ambiente de trabajo: Iluminación, ruido, temperatura, vibraciones, etc.
- Carga de trabajo: Exceso de trabajo, ritmo de trabajo elevado, falta de tiempo para descansar, etc.
- Falta de control sobre el trabajo: Falta de autonomía en la toma de decisiones, falta de oportunidades para aprender y desarrollarse, etc.

- Jornada de trabajo y rotación de turnos: Jornadas de trabajo extensas, turnos nocturnos, etc.
- Interferencia en la relación trabajo-familia: Dificultad para conciliar la vida laboral y familiar, exceso de trabajo que afecta la vida familiar, etc.
- Liderazgo y relaciones en el trabajo: Maltrato verbal o físico, discriminación, acoso sexual, etc.
- Violencia en el trabajo: Amenazas, insultos, agresiones físicas, etc.

La implementación de la NOM-035-STPS-2018 y la aplicación del cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial son herramientas importantes para mejorar la salud física y mental de los trabajadores, promover un entorno organizacional favorable y aumentar la productividad de la empresa.

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 establece dos métodos principales para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo:

1. Métodos propuestos por las Guías de referencia I, II y III de la NOM-035: Las Guías de referencia I y II de la NOM-035-STPS-2018 son instrumentos complementarios que ayudan a la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como a la evaluación del entorno organizacional.

Guía de referencia I

- Objetivo: Brindar un instrumento para identificar a los trabajadores que han sido expuestos a acontecimientos traumáticos severos y que requieren valoración clínica (BLOBCORE, 2022).
- Contenido: Cuestionario con preguntas sobre la exposición a eventos traumáticos, síntomas de TEPT y esfuerzo por evitar situaciones asociadas al evento.
- Aplicación: Se aplica a todos los trabajadores o a una muestra representativa.

Guía de referencia II

- Objetivo: Ofrecer un método para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional (SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, 2018).
- Contenido: Cuestionario para identificar factores de riesgo psicosocial, demanda de trabajo, control sobre el trabajo, jornada de trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Guía para la evaluación del entorno organizacional: análisis de la cultura organizacional, las políticas y prácticas de la empresa, y las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
- Aplicación: Se aplica a todos los trabajadores o a una muestra representativa.

Métodos de investigación para cuestionario de la NOM 035

1. Cuestionario cualitativo

- **Objetivo:** Obtener información profunda sobre las experiencias, opiniones y percepciones de los trabajadores sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- **Método:**
 - Entrevistas en profundidad: Permiten explorar en detalle las experiencias individuales y obtener información rica y detallada.
 - Grupos focales: Facilitan la interacción entre los participantes y la generación de ideas y perspectivas diversas.
 - Análisis de contenido: Se analiza la información textual (documentos, informes, etc.) para identificar temas y patrones relevantes.

2. Cuestionario cuantitativo

- **Objetivo:** Medir la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y obtener datos numéricos que permitan comparaciones y análisis estadísticos.
- **Método:**
 - Encuestas: Se administran cuestionarios a una muestra representativa de trabajadores para obtener información sobre variables específicas.
 - Escalas de medición: Se utilizan instrumentos validados para medir variables como el estrés, la ansiedad, la satisfacción laboral, etc.

Objetivo del cuestionario

El presente cuestionario tiene como objetivo la evaluación de factores de riesgo psicosocial a los trabajadores e implementar la NOM-035-STPS-2018 en las empresas, a través de la aplicación de este.

La implementación de la NOM-035-STPS-2018 y la aplicación del cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial permitirán a la empresa:

- Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el centro de trabajo (RUNAHR, 2022).
- Evaluar el impacto de estos factores en la salud física y mental de los trabajadores.
- Desarrollar e implementar medidas de prevención y control para reducir los riesgos psicosociales.
- Promover un entorno organizacional favorable que incremente la productividad y la satisfacción de los trabajadores.

Cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial

Guía de referencia I

Cuestionario para identificar a trabajadores que fueron sujetos a eventos traumáticos severos

Marque una "X" a la respuesta que se le indica

Ilustración 3

Cuestionario para identificar a trabajadores que fueron sujetos a eventos traumáticos severos

Sección / Pregunta	Respuesta	
	SÍ	No
I.- Acontecimiento traumático severo		
¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes: ¿Accidente que tenga como consecuencia la muerte, la pérdida de un miembro o una lesión grave? (BIG RIVER, 2024) ¿Asaltos? ¿Actos violentos que derivaron en lesiones graves? ¿Secuestro? ¿Amenazas?, o Cualquier otro que ponga en riesgo su vida o salud, y/o la de otras personas? (META CONSULTORES, 2023).		
II.- Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento (durante el último mes) (ASOCIADOS, 2023).		
¿Ha tenido recuerdos recurrentes sobre el acontecimiento que le provocan malestares? (Ortega, 2024).		
¿Ha tenido sueños de carácter recurrente sobre el acontecimiento, que le producen malestar? (Ortega, 2024).		
III.- Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento (durante el último mes) (ASOCIADOS, 2023).		

¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de sentimientos, conversaciones o situaciones que le puedan recordar el acontecimiento? (ASOCIADOS, 2023).		
¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de actividades, lugares o personas que motivan recuerdos del acontecimiento? (META CONSULTORES, 2023).		
¿Ha tenido dificultad para recordar alguna parte importante del evento? (ASOCIADOS, 2023).		
¿Ha disminuido su interés en sus actividades cotidianas?		
¿Se ha sentido usted alejado o distante de los demás? (META CONSULTORES, 2023).		
¿Ha notado que tiene dificultad para expresar sus sentimientos?		
¿Ha tenido la impresión de que su vida se va a acortar, que va a morir antes que otras personas o que tiene un futuro limitado? (ASOCIADOS, 2023).		
IV Afectación (durante el último mes):		
¿Ha tenido usted dificultades para dormir?		
¿Ha estado particularmente irritable o le han dado arranques de coraje? (META CONSULTORES, 2023).		
¿Ha tenido dificultad para concentrarse?		
¿Ha estado nervioso o constantemente en alerta?		
¿Se ha sobresaltado fácilmente por cualquier cosa?		

Ilustración 3 Cuestionario para identificar a trabajadores que fueron sujetos a eventos traumáticos severos

Nota: Cuestionario guía referencia 1. Cuestionario para identificar a trabajadores que fueron sujetos a eventos traumáticos severos. Tomado de *Guía Definitiva de la NOM-035-STPS-2018*

El cuestionario deberá aplicarse conforme a lo siguiente:

Si todas las respuestas a la Sección I Acontecimiento traumático severo, son "NO", no es necesario responder las demás secciones, y el trabajador no requiere una valoración clínica, y en caso contrario, si alguna respuesta a la Sección I es "SÍ", se requiere contestar las secciones: II Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento, III Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento y IV Afectación, el trabajador requerirá atención clínica en cualquiera de los casos siguientes:

- 1) Cuando responda "Sí", en alguna de las preguntas de la Sección II Recuerdo persistentes sobre acontecimiento (ASOCIADOS, 2023).
- 2) Cuando responda "Sí", en tres o más de las preguntas de la Sección III Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento (BLOBCORE, 2022).
- 3) Cuando responda "Sí", en dos o más de las preguntas de la Sección IV Afectación

Guía de referencia II

Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial

El contenido de esta guía es un complemento para la mejor comprensión de la presente Norma, y no es de cumplimiento obligatorio, puede ser utilizada por aquellos centros de trabajo que tengan hasta 50 trabajadores (BLOBCORE, 2022).

Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial

Para responder las preguntas siguientes se consideran las condiciones del centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo (Ortega, 2024).

Ilustración 4

Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo (META CONSULTORES, 2023).

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
2	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
3	Considero que las actividades que realizo son peligrosas					
4	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno (Ortega, 2024).					
5	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar (Ortega, 2024).					
6	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado (Ortega, 2024).					
7	Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
8	Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
9	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo (Ortega, 2024).					

Ilustración 4 Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo

Nota: Cuestionario guía referencia 2. Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo (META CONSULTORES, 2023).

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actividades que se realizan en el trabajo y las responsabilidades que se tienen.

Ilustración 5.

Cuestionario actividades y responsabilidades en el trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
10	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor (ASOCIADOS, 2023)					
11	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo (META CONSULTORES, 2023).					
12	En mi trabajo me dan órdenes contradictorias					
13	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias (META CONSULTORES, 2023).					

Ilustración 5 Cuestionario actividades y responsabilidades en el trabajo

Nota: Cuestionario guía referencia 2. Cuestionario actividades y responsabilidades en el trabajo.

Tomado de Guía Definitiva de la NOM-035-STPS-2018 s. f.

Las preguntas siguientes están relacionadas con el tiempo destinado al trabajo y las responsabilidades familiares (META CONSULTORES, 2023).

Ilustración 6

Cuestionario tiempo destinando al trabajo y responsabilidades familiares

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana (Monroy, 2020).					
15	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana (Monroy, 2020).					
16	Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales (META CONSULTORES, 2023).					
17	Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo (ASOCIADOS, 2023).					

Ilustración 6 Cuestionario tiempo destinando al trabajo y responsabilidades familiares

Nota: Cuestionario guía referencia 2. Cuestionario tiempo destinando al trabajo y responsabilidades familiares. Tomado de Guía Definitiva de la NOM-035-STPS-2018 s. f.

Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que pueden tomar en el trabajo.

Ilustración 7

Cuestionario decisiones en el trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					
19	En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
20	Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito (ASOCIADOS, 2023).					
21	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo (ASOCIADOS, 2023).					
22	Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo (ORIENTA, 2024).					

Ilustración 7 Cuestionario decisiones en el trabajo

Nota: Cuestionario guía referencia 2. Cuestionario decisiones en el trabajo. Tomado de Guía Definitiva de la NOM-035-STPS-2018 s. f.

Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que se recibe sobre y durante el trabajo.

Ilustración 8

Cuestionario capacitación e información recibida sobre y durante el trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
24	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo (ASOCIADOS, 2023).					
25	Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo (ASOCIADOS, 2023).					
26	Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
27	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					

Ilustración 8 Cuestionario capacitación e información recibida sobre y durante el trabajo

Nota: Cuestionario guía referencia 2. Cuestionario capacitación e información recibida sobre y durante el trabajo. Tomado de *Guía Definitiva de la NOM-035-STPS-2018 s. f.*

Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con compañeros de trabajo y jefe (ASOCIADOS, 2023).

Ilustración 9

Cuestionario relaciones con compañeros de trabajo y jefe

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones (ASOCIADOS, 2023).					
29	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que representan en el trabajo					
30	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
31	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran (META CONSULTORES, 2023).					
32	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
33	En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
34	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					
35	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					
36	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones (ASOCIADOS, 2023).					
37	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador (META CONSULTORES, 2023).					

38	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores (ASOCIADOS, 2023).					
39	Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo (ASOCIADOS, 2023).					
40	He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo					

Ilustración 9 Cuestionario relaciones con compañeros de trabajo y jefe

Nota: Cuestionario guía referencia 2. Cuestionario relaciones con compañeros de trabajo y jefe.

Tomado de Guía Definitiva de la NOM-035-STPS-2018 s. f.

Las preguntas siguientes están relacionadas con la atención a clientes y usuarios (META CONSULTORES, 2023).

Ilustración 10

Cuestionario atención a clientes y usuarios

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios (ORIENTA, 2024).	Sí	
	No	

Ilustración 10 Cuestionario atención a clientes y usuarios

Nota: Cuestionario guía referencia 2. Cuestionario atención a clientes y usuarios. Tomado de Guía Definitiva de la NOM-035-STPS-2018 s. f.

Si su respuesta fue "SÍ", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO" pase a las preguntas de la sección siguiente (META CONSULTORES, 2023).

Ilustración 11

Cuestionario afirmativo a atención a clientes y usuarios

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
42	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas (META CONSULTORES, 2023).					
43	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos (ASOCIADOS, 2023).					

Ilustración 11 *Cuestionario afirmativo a atención a clientes y usuarios*

Nota: Cuestionario guía referencia 2. Cuestionario afirmativo a atención a clientes y usuarios.

Tomado de *Guía Definitiva de la NOM-035-STPS-2018 s. f.*

Ilustración 12

Cuestionario jefe de otros trabajadores

Soy jefe de otros trabajadores:	Sí	
	No	

Ilustración 12 Cuestionario jefe de otros trabajadores

Nota: Cuestionario guía referencia 2. Cuestionario jefe de otros trabajadores. Tomado de Guía Definitiva de la NOM-035-STPS-2018 s. f.

Si la respuesta fue "SÍ", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO", ha concluido el cuestionario (ASOCIADOS, 2023).

Las siguientes preguntas están relacionadas con las actitudes de los trabajadores a supervisar.

Ilustración 13

Cuestionario relaciones y actitudes de los trabajadores supervisados

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
44	Comunican tarde los asuntos de trabajo					
45	Dificultan el logro de los resultados del trabajo					
46	Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Ilustración 13 Cuestionario relaciones y actitudes de los trabajadores supervisados

Nota: Cuestionario guía referencia 2. Cuestionario relaciones y actitudes de los trabajadores supervisados. Tomado de Guía Definitiva de la NOM-035-STPS-2018 s. f.

II.1 El cuestionario deberá aplicarse a todos los trabajadores del centro de trabajo (ASOCIADOS, 2023).

II.2 Para la aplicación del cuestionario deberán cumplirse, al menos, las condiciones siguientes (KAANVAL, 2024).

Antes de iniciar la aplicación del cuestionario deberá:

- 1) Verificar que las condiciones de las instalaciones y mobiliario sean idóneas (ASOCIADOS, 2023).
- 2) Realizar la presentación del aplicador ante las personas a evaluar (BLOBCORE, 2022).
- 3) Explicar el objetivo de la evaluación
- 4) Enfatizar en la protección de la privacidad y confidencialidad del manejo de los datos, y que el uso de la información proporcionada por el trabajador (ver Guía de referencia V Datos del trabajador) y de sus resultados será exclusivamente para fines de mejora del ambiente de trabajo
- 5) Dar instrucciones claras sobre: la forma de responder a las preguntas de las diferentes secciones; que se conteste el cuestionario completamente; que no existen respuestas correctas o incorrectas; que es necesaria su concentración; que se consideren las condiciones de los dos últimos meses, y que su opinión es lo más importante por lo que se le pide que conteste con sinceridad
- 6) Iniciar la aplicación en el orden siguiente: en primer lugar, del cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial y, en segundo lugar, en su caso, realizar el llenado de la ficha de datos generales sobre el trabajador.

Durante la aplicación del cuestionario se deberá:

- 1) Propiciar un ambiente de respeto y confianza
- 2) Permitir una comunicación fluida entre los trabajadores y evaluador (ASOCIADOS, 2023).
- 3) Aclarar dudas y brindar apoyo a los trabajadores que lo requieran
- 4) Verificar que las indicaciones proporcionadas hayan quedado claras

5) Evitar interrumpir a los trabajadores cuando realicen sus respuestas

6) Evitar conducir, persuadir o dirigir respuestas

Después de la aplicación del cuestionario se deberá:

1) Recoger cada cuestionario y verificar que hayan sido respondidos completamente, sin tachaduras o enmendaduras (BLOBCORE, 2022).

2) Comprobar que la cantidad de cuestionarios entregados corresponda con la cantidad de cuestionarios respondidos, y que a su vez corresponda con el tamaño mínimo de la muestra (ASOCIADOS, 2023).

II.3 La calificación de cada cuestionario deberá realizarse con base en lo siguiente (KAANVAL, 2024).

Evaluación de resultados

Ilustración 14

Evaluación de resultados

Nivel alto de cumplimiento:	Si la mayoría de sus respuestas son "Sí", su empresa se encuentra en un buen nivel de cumplimiento de la NOM-035.
Nivel medio de cumplimiento:	Si tiene un número considerable de respuestas "No", es necesario implementar acciones para mejorar el cumplimiento de la norma.
Nivel bajo de cumplimiento:	Si la mayoría de sus respuestas son "No", existe un riesgo alto de incumplimiento de la norma y se requiere una intervención urgente.

Ilustración 14 Evaluación de resultados

Nota: Evaluación de resultados.

De acuerdo con la Guía de referencia III que se muestra en la (NOM-035-STPS, 2018). La calificación del cuestionario se realizó con base en lo siguiente: a) Las respuestas a los ítems del cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial fueron calificadas de acuerdo con la puntuación de la Tabla, siguiente (ASOCIADOS, 2023).

Valor de las opciones de respuesta

Ilustración 15

Calificación de las opciones de respuestas

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27,28, 29, 30, 31, 32, 33	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,14, 15, 16, 17, 34, 35, 36, 37, 38, 39,40, 41, 42, 43, 44, 45, 46	4	3	2	1	0

Ilustración 15 Calificación de las opciones de respuestas

Nota: Valor de las opciones de respuesta guía referencia 3. Calificación de las opciones de respuestas. Tomado de Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.

Valor de las opciones de respuesta

Para obtener la calificación, que agrupa los ítems por dimensión, dominio y categoría, y se procede de la manera siguiente:

Calificación del dominio (CDOM). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran el dominio (Uribe, 2023).

Calificación de la categoría (CCAT). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran la categoría (ASOCIADOS, 2023).

Calificación final del cuestionario (CFINAL). Se obtiene sumando el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario (STUDOCU, 2024).

Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría

Ilustración 16

Grupos de ITEMS por dimensión, dominio y categoría

Categoría	Dominio	Dimensión	Ítem
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	2
		Condiciones deficientes e insalubres	1
		Trabajos peligrosos	3
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas	4, 9
		Ritmos de trabajo acelerado	5, 6
		Carga mental	7, 8

		Cargas psicológicas emocionales	41, 42, 43	
Cargas de alta responsabilidad		10, 11		
Cargas contradictorias o inconsistentes		12, 13		
Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	20, 21, 22		
	Limitada o nula posibilidad de desarrollo	18, 19		
	Limitada o inexistente capacitación	26, 27		
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	14, 15	
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	16	
		Influencia de las responsabilidades familiares	17	
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones	23, 24, 25	
		Características del liderazgo	28, 29	
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	30, 31, 32	
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	44, 45, 46	

	Violencia	Violencia laboral	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40
--	-----------	-------------------	---

Ilustración 16 Grupos de ITEMS por dimensión, dominio y categoría

Nota: Grupos de Ítems por dimensión, dominio y categoría. Grupos de ITEMS por dimensión, dominio y categoría. Tomado de Guía Definitiva de la NOM-035-STPS-2018 s. f.

II.4 A partir del resultado de la calificación de cada cuestionario se deberá determinar y analizar el nivel de riesgo, así como las acciones que se deberán adoptar para el control de los factores de riesgo psicosocial, a través de un programa de intervención para los niveles medio, alto y muy alto, con base a lo siguiente:

Ilustración 17

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 establecerlas 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 (BLOBCORE, 2022).

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 (BLOBCORE, 2022).
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 (PANDAPE, 2022).
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 (COURSEHERO, 2021).
Nulo	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales (PANDAPE, 2022)-

Ilustración 17 Criterios para la toma de acciones

Nota: Criterios para la toma de acciones. Tomado de Guía Definitiva de la NOM-035-STPS-2018 s. f.

Recomendaciones sobre la guía de aplicación la NOM_035_STPS_2018

- Revise la Guía de Aplicación de la NOM-035-STPS-2018 para obtener información detallada sobre los requisitos de la norma.
- Implemente las medidas necesarias para mejorar el cumplimiento de la norma en las áreas donde se detecten deficiencias.
- Documente todas las acciones realizadas para cumplir con la norma.
- Ofrezca capacitación continua a los trabajadores y responsables de la implementación de la norma.
- Realice auditorías internas para verificar el cumplimiento de la norma.

La implementación de la NOM-035-STPS-2018 no solo es una obligación legal, sino que también representa una oportunidad para mejorar el clima laboral, aumentar la productividad y prevenir riesgos psicosociales en el trabajo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

La autoevaluación de la NOM-035 mediante un cuestionario es una herramienta fundamental para las empresas que aspiran a construir un ambiente laboral más saludable, productivo y positivo. Esta evaluación, debe ser basada en la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, permite identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial presentes en el centro de trabajo, posibilitando la implementación de medidas correctivas y preventivas para su control y eliminación.

Beneficios de una autoevaluación interna mediante un cuestionario:

1. Mejora el ambiente laboral:

Al identificar los factores de riesgo psicosocial, las empresas pueden tomar medidas para prevenirlos y controlarlos, creando un ambiente de trabajo más seguro y saludable para los empleados.

Un ambiente laboral positivo reduce el estrés y la ansiedad, aumenta la motivación y el compromiso de los trabajadores, y mejora la comunicación y el trabajo en equipo.

2. Aumenta la productividad:

Los empleados que se sienten bien en su trabajo son más productivos, creativos y eficientes (UMA SALUD, 2023).

La reducción del estrés y la mejora del bienestar mental y físico de los trabajadores se traduce en un mejor desempeño y en una mayor productividad.

3. Reduce costos:

La prevención de los riesgos psicosociales reduce los costos asociados a la rotación de personal, el absentismo laboral, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Un ambiente laboral saludable y positivo también reduce los costos legales y administrativos relacionados con las demandas por acoso laboral o discriminación.

4. Fortalece la imagen empresarial:

Las empresas que se preocupan por el bienestar de sus empleados y por crear un ambiente de trabajo saludable son más atractivas para los talentos, los clientes y los inversores.

Una buena imagen empresarial aumenta la confianza en la empresa y mejora su reputación en el mercado.

La autoevaluación de la NOM-035 mediante un cuestionario es una herramienta indispensable para las empresas que buscan:

Mejorar el ambiente laboral

Aumentar la productividad

Reducir costos

Fortalecer su imagen empresarial

Es importante destacar que la autoevaluación es solo el primer paso. Las empresas deben complementar este proceso con la implementación de medidas para prevenir y controlar los

factores de riesgo psicosocial, así como con la promoción de una cultura de trabajo saludable y seguro.

Para obtener resultados más concretos, es importante aplicar la NOM-035 de forma correcta:

Integrar la NOM-035 en la cultura de la empresa.

Capacitar a los empleados sobre la NOM-035.

Realizar constantes evaluaciones de los factores de riesgo psicosocial.

Implementar medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial.

Promover un entorno organizacional favorable.

La NOM-035 es una herramienta poderosa que puede ayudar a las empresas a mejorar el bienestar de sus empleados y su propio rendimiento.

Ejemplos de resultados específicos:

Empresa X: Implementó la NOM 035 y logró una reducción del 30% en el absentismo y del 20% en la rotación de personal.

Empresa Y: Implementó la NOM 035 y logró un aumento del 15% en la productividad y del 10% en la satisfacción laboral.

Empresa Z: Implementó la NOM 035 y logró una reducción del 25% en los accidentes de trabajo.

En resumen, la aplicación correcta de la NOM 035 en una empresa puede generar una serie de beneficios tanto para los trabajadores como para la empresa.

Es importante destacar que la NOM 035 es un proceso continuo que requiere el compromiso de todos los miembros de la empresa.

Para obtener los mejores resultados, es recomendable contar con el apoyo de expertos en salud mental y organizacional.

Resultados de la aplicación del cuestionario

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, conocida comúnmente como NOM 035, es una regulación establecida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de México que tiene como objetivo identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, así como promover un entorno organizacional favorable.

Para evaluar el cumplimiento de la NOM 035 en las empresas cercanas al municipio de Coacalco y municipios vecinos, se propuso la aplicación de un cuestionario dirigido a los responsables de recursos humanos y a los empleados. Este cuestionario tiene la finalidad de recopilar información detallada sobre las prácticas laborales, el ambiente organizacional y las medidas adoptadas por las empresas para gestionar el estrés laboral y otros factores de riesgo psicosocial.

La implementación de este cuestionario permitirá obtener una visión clara de la situación actual en cuanto al cumplimiento de la normativa. A través de las respuestas obtenidas, se podrá identificar:

- 1. Nivel de conocimiento y comprensión de la NOM 035:** Determinar si los responsables y empleados están familiarizados con la norma y sus implicaciones.
- 2. Aplicación de políticas y procedimientos:** Verificar si las empresas han implementado políticas y procedimientos adecuados para prevenir los riesgos psicosociales.
- 3. Evaluación del entorno organizacional:** Evaluar si se promueve un ambiente de trabajo positivo y saludable, que fomente la participación y el desarrollo profesional de los empleados.
- 4. Medición de riesgos psicosociales:** Identificar la presencia de factores de riesgo como cargas de trabajo excesivas, jornadas laborales prolongadas, falta de control sobre el trabajo, entre otros.
- 5. Satisfacción y bienestar de los empleados:** Recoger datos sobre la percepción de los empleados respecto a su bienestar emocional y satisfacción laboral.

La información obtenida de este cuestionario fue esencial para realizar un diagnóstico preciso y desarrollar estrategias efectivas que aseguren el cumplimiento de la NOM 035 en las empresas de la región. Además, permitirá a las autoridades y a los empleadores tomar medidas correctivas y preventivas para mejorar las condiciones laborales y, en última instancia, la calidad de vida de los trabajadores.

El cuestionario se administró a través de una plataforma digital accesible para todos los empleados de las empresas seleccionadas en Coacalco. Se enviaron invitaciones por correo electrónico con un enlace al cuestionario, asegurando la confidencialidad y el anonimato de las respuestas para

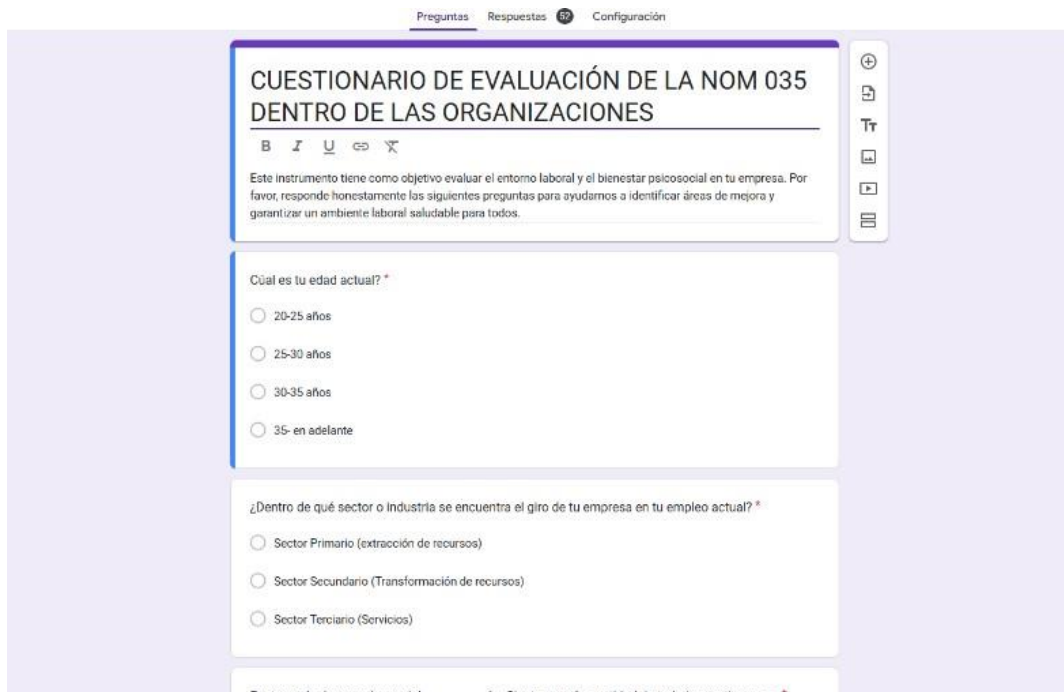
fomentar una participación honesta y abierta. Además, se realizaron seguimientos periódicos para maximizar la tasa de respuesta.

Se adjunta el enlace del cuestionario aplicado:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfUK59GqD30nberEo57Am4IhSJ64h-oPrt29qCWCJIJ4yjeCg/viewform>

Ilustración 18

Cuestionario de evaluación de la NOM 035 dentro de las organizaciones



The image shows a Google Forms interface for a questionnaire. At the top, there are tabs for 'Preguntas', 'Respuestas', and 'Configuración'. The main title of the form is 'CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA NOM 035 DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES'. Below the title, there is a brief description: 'Este instrumento tiene como objetivo evaluar el entorno laboral y el bienestar psicosocial en tu empresa. Por favor, responde honestamente las siguientes preguntas para ayudarnos a identificar áreas de mejora y garantizar un ambiente laboral saludable para todos.' The first question is '¿Cuál es tu edad actual? *' with four radio button options: '20-25 años', '25-30 años', '30-35 años', and '35- en adelante'. The second question is '¿Dentro de qué sector o industria se encuentra el giro de tu empresa en tu empleo actual? *' with three radio button options: 'Sector Primario (extracción de recursos)', 'Sector Secundario (Transformación de recursos)', and 'Sector Terciario (Servicios)'. The form is displayed on a light purple background.

Ilustración 18 Cuestionario de evaluación de la NOM 035 dentro de las organizaciones

Nota: Cuestionario de FORMS sobre la aplicación de la NOM-035. Cuestionario de evaluación de la NOM 035 dentro de las organizaciones. Tomado de fuente propia.

Hallazgos Preliminares

Los datos recopilados a partir del cuestionario proporcionaron una visión integral del estado actual del cumplimiento de la NOM 035 en las empresas de Coacalco, y municipios cercanos. Algunos de los hallazgos preliminares incluyen

Nivel de conocimiento: Un porcentaje significativo de empleados y directivos mostró un conocimiento básico de la NOM 035, aunque se identificaron áreas donde se requiere mayor capacitación.

Implementación de políticas: La mayoría de las empresas han comenzado a implementar políticas y procedimientos, pero existe variabilidad en su efectividad y alcance.

Riesgos psicosociales: Se identificaron varios factores de riesgo comunes, como cargas de trabajo excesivas y falta de apoyo social, que necesitan ser abordados con mayor prioridad.

Con el fin de evaluar el cumplimiento de la NOM 035 en las empresas del municipio de Coacalco, y municipios cercanos, se llevó a cabo la aplicación de un cuestionario a una muestra de 50 trabajadores de diferentes edades. Este enfoque permite obtener una visión representativa y diversa de las experiencias y percepciones de los empleados en relación con las prácticas laborales y las condiciones de trabajo en sus respectivos lugares de empleo.

El cuestionario tiene varios objetivos específicos:

Medir el nivel de conocimiento sobre la NOM 035 entre los trabajadores:

Determinar si los empleados están familiarizados con los principios y requisitos de la norma.

Identificar posibles lagunas de conocimiento que puedan afectar el cumplimiento efectivo de la normativa.

Evaluar la implementación de políticas y procedimientos relacionados con la NOM 035:

Verificar si las empresas han adoptado y ejecutado políticas específicas para prevenir y gestionar los riesgos psicosociales.

Analizar la percepción de los trabajadores sobre la efectividad de estas políticas.

Identificar y medir los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo:

Evaluar la presencia de factores de riesgo como cargas de trabajo excesivas, estrés laboral, falta de apoyo social y equilibrio entre vida laboral y personal.

Recopilar información sobre la frecuencia y severidad de estos factores según lo percibido por los empleados.

Recoger datos sobre el ambiente organizacional y el bienestar de los trabajadores:

Obtener percepciones sobre el clima laboral, la comunicación interna y el apoyo social en el lugar de trabajo.

Evaluar la satisfacción y el bienestar emocional de los trabajadores, así como su percepción sobre su calidad de vida laboral.

El cuestionario fue diseñado para ser simple y directo, facilitando su comprensión y la recolección de datos precisos. Se distribuyó a 50 trabajadores de diferentes edades y sectores de actividad en Coacalco, asegurando una muestra representativa de la diversidad demográfica y laboral de la región. Las preguntas incluyeron tanto ítems cerrados, para facilitar la cuantificación de las respuestas, como ítems abiertos, para recoger comentarios y sugerencias cualitativas. Estas fueron las sigs. respuestas:

Ilustración 19

Pregunta. ¿Cuál es tu edad actual?

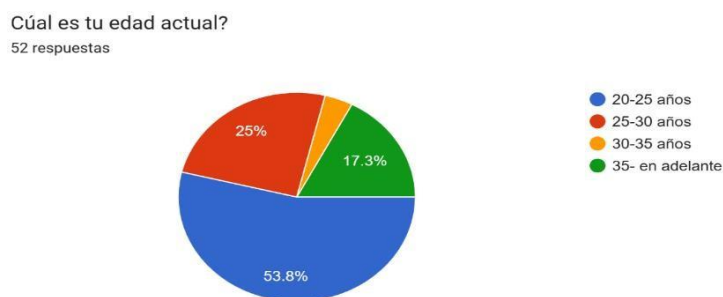


Ilustración 19 Pregunta. ¿Cuál es tu edad actual?

Nota: Distribución por Edad. La gráfica muestra que el grupo de edad que más respondió a la encuesta es el de 20 a 25 años, representando un 53% del total. Esto sugiere una mayor participación de los jóvenes en la evaluación del cumplimiento de la NOM 035. Es importante considerar que esta mayor participación puede deberse a la mayor sensibilidad de los jóvenes hacia temas de bienestar laboral y psicosocial, así como su mayor disposición a expresar sus opiniones a través de encuestas.

Ilustración 20

Pregunta. ¿Dentro de que sector o industria se encuentra el giro de tu empresa en tu empleo actual?

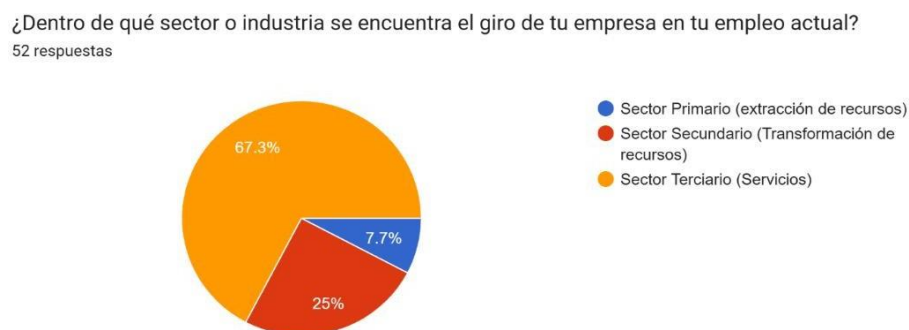


Ilustración 20 Pregunta. ¿Dentro de que sector o industria se encuentra el giro de tu empresa en tu empleo actual?

Nota: El 67.3% de los trabajadores se desempeña en el sector terciario de servicios. Esto sugiere una predominancia significativa de empleados en actividades relacionadas con servicios como comercio, turismo, salud, educación, entre otros. Este dato es relevante para entender la dinámica

laboral y las características del mercado en el que operan las empresas, lo que puede influir en la implementación de medidas relacionadas con la salud y el bienestar en el lugar de trabajo, conforme a las disposiciones de la NOM-035.

Ilustración 21

Pregunta 1. Factores de riesgo psicosocial ¿Sientes que la cantidad de trabajo que tienes es excesiva?

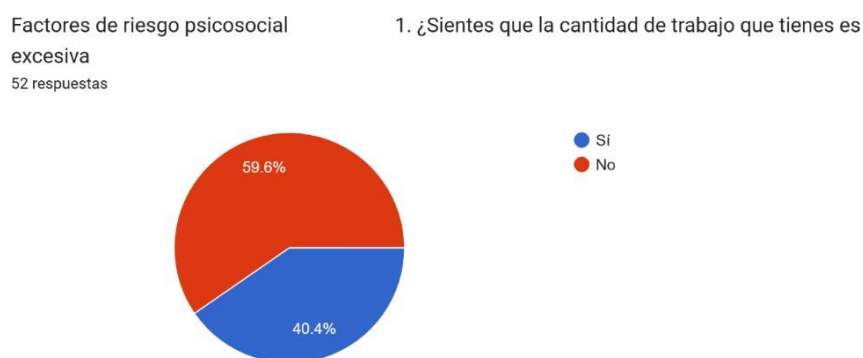


Ilustración 21 Pregunta 1. Factores de riesgo psicosocial ¿Sientes que la cantidad de trabajo que tienes es excesiva?

Nota: Factores de riesgo psicosocial. La gráfica representa en un 59.6% que la carga de trabajo que tienen es excesiva, mientras el 40.4% restante consideran que su carga de trabajo es normal.

Ilustración 22

Pregunta 2. ¿Recibes apoyo de tus superiores para completar tus tareas?

2. ¿Recibes apoyo de tus superiores para completar tus tareas?
52 respuestas

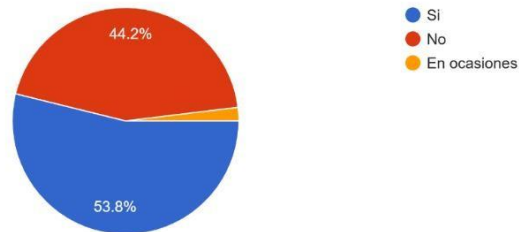


Ilustración 22 Pregunta 2. ¿Recibes apoyo de tus superiores para completar tus tareas?

Nota: Esta gráfica ilustra cómo los trabajadores perciben los riesgos psicosociales en su entorno laboral. Un alto porcentaje de encuestados reporta sentirse afectado por factores como el estrés laboral y la carga de trabajo. Esto subraya la necesidad de abordar estos riesgos de manera proactiva para cumplir con la NOM 035, que busca prevenir y gestionar factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. La percepción de estos riesgos puede estar influenciada por la cultura organizacional, las condiciones de trabajo y el apoyo recibido por parte de la empresa.

Ilustración 23

Pregunta 3. En base al control de trabajo ¿Tienes la autonomía necesaria para tomar decisiones?

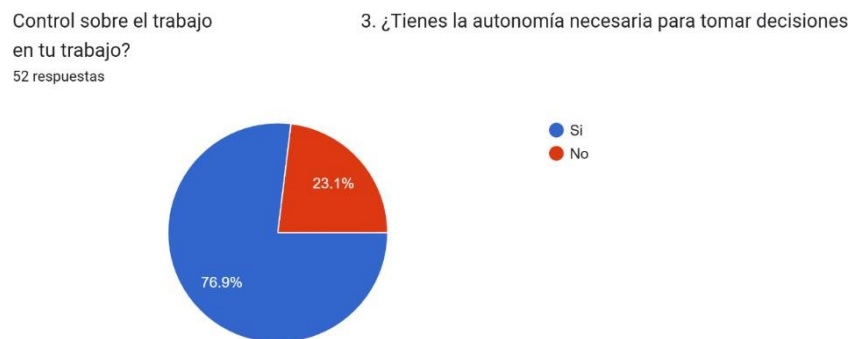


Ilustración 23 Pregunta 3. En base al control de trabajo ¿Tienes la autonomía necesaria para tomar decisiones?

Nota: En base al control de trabajo. Con un 76.9% de votos a favor, los trabajadores tienen la autonomía para tomar decisiones, mientras que el 23.1% no cuentan con esta autonomía.

Ilustración 24

Pregunta 4. ¿Te sientes capaz de influir en las decisiones que afectan tu trabajo?



Ilustración 24 Pregunta 4. ¿Te sientes capaz de influir en las decisiones que afectan tu trabajo?

Nota: La gráfica refleja los niveles de satisfacción laboral entre los empleados. Un alto porcentaje

de respuestas positivas sugiere que la mayoría de los trabajadores se siente satisfecho con su ambiente de trabajo. Esto es un buen indicador del cumplimiento de la NOM 035, ya que uno de sus objetivos es promover un entorno laboral saludable. La satisfacción laboral puede estar vinculada a factores como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales en el trabajo, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional.

Ilustración 25

Pregunta 5. Jornada de trabajo y rotación de turnos. ¿Consideras que tus horarios de trabajo son razonables y predecibles?

Jornada de trabajo y rotación de turnos 5. ¿Consideras que tus horarios de trabajo son razonables y predecibles?
52 respuestas

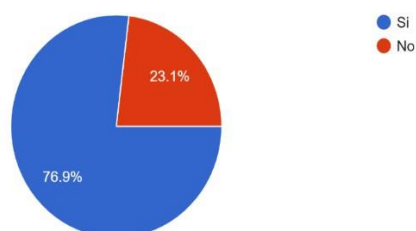


Ilustración 25 *Pregunta 5. Jornada de trabajo y rotación de turnos. ¿Consideras que tus horarios de trabajo son razonables y predecibles?*

Nota: Los horarios de trabajo son razonables y predecibles para el 76.9% de los trabajadores, mientras que el 23.1% consideran lo contrario.

Ilustración 26

Pregunta 6. ¿Has experimentado cambios frecuentes en tu horario de trabajo?

6. ¿Has experimentado cambios frecuentes en tu horario de trabajo?
52 respuestas

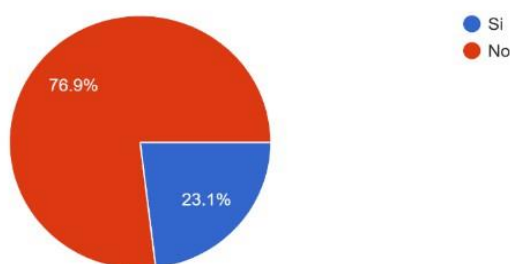


Ilustración 26 Pregunta 6. ¿Has experimentado cambios frecuentes en tu horario de trabajo?

Nota: Este resultado indica que la mayoría de los empleados encuentran favorable la jornada de trabajo y la rotación de turnos actuales, lo que sugiere que estos horarios pueden estar contribuyendo a un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal y a la reducción de factores de riesgo psicosocial relacionados con horarios inflexibles o sobrecarga de trabajo. Las empresas deben continuar monitoreando y ajustando estas prácticas para asegurar que se mantenga el bienestar de sus empleados.

Ilustración 27

Pregunta 7. En cuanto a la violencia laboral. ¿Has sido objeto de agresiones verbales o físicas en tu lugar de trabajo?

Violencia laboral
lugar de trabajo?
52 respuestas

7. ¿Has sido objeto de agresiones verbales o físicas en tu

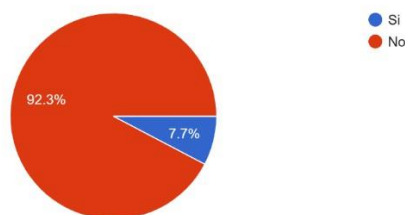


Ilustración 27 Pregunta 7. En cuanto a la violencia laboral. ¿Has sido objeto de agresiones verbales o físicas en tu lugar de trabajo?

Nota: La violencia laboral en algunas organizaciones es bastante, en el caso de los trabajadores encuestados el 92.3% no ha presentado ningún tipo de agresión verbal o física, mientras un 7.7% de estos si han presentado violencia organizacional.

Ilustración 28

Pregunta 8. ¿Consideras que existe un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia?

8. ¿Consideras que existe un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia?
52 respuestas

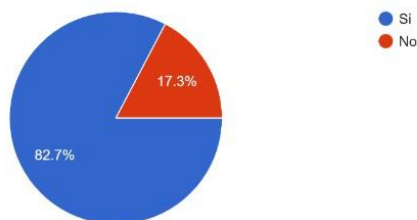


Ilustración 28 Pregunta 8. ¿Consideras que existe un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia?

Nota: Estos resultados son positivos, ya que la mayoría no ha enfrentado violencia laboral. Sin embargo, el 17% que sí ha experimentado violencia laboral es preocupante y requiere atención. La empresa debe reforzar sus políticas y acciones para prevenir y manejar la violencia laboral, asegurando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los empleados.

Ilustración 29

Pregunta 9. En cuanto al apoyo social en la empresa. ¿Sientes que puedes contar con el apoyo de tus compañeros de trabajo?

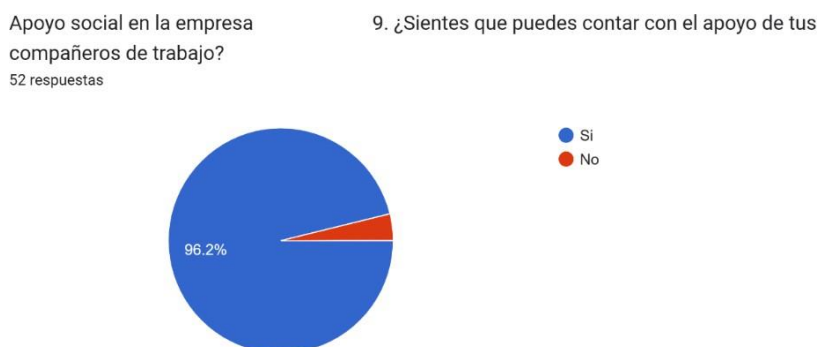


Ilustración 29 Pregunta 9. En cuanto al apoyo social en la empresa. ¿Sientes que puedes contar con el apoyo de tus compañeros de trabajo?

Nota: El apoyo en el trabajo, y en especial por parte de los compañeros del área es esencial para tener un ambiente organizacional bien aplicado, así mismo crea productividad y beneficia tanto al empleado como a la empresa, los encuestados sienten ese apoyo por parte de sus compañeros debido a que el 96.2% de estos respondieron que sí.

Ilustración 30

Pregunta 10. ¿Recibes apoyo por parte de tus superiores cuando lo necesitas?

10. ¿Recibes apoyo por parte de tus superiores cuando lo necesitas?
52 respuestas

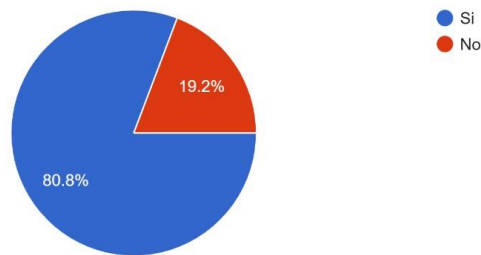


Ilustración 30 Pregunta 10. ¿Recibes apoyo por parte de tus superiores cuando lo necesitas?

Nota: Los resultados son positivos y reflejan un buen ambiente de colaboración y compañerismo, crucial para el bienestar psicosocial. No obstante, es importante abordar el 19.2% de respuestas negativas, implementando estrategias para fortalecer la cohesión y el apoyo entre todos los empleados, asegurando que nadie se sienta aislado o sin respaldo en el trabajo.

Ilustración 31

Pregunta 11. En cuanto a la organización del trabajo. ¿Recibes información clara y precisa sobre tus responsabilidades laborales?



Ilustración 31 Pregunta 11. En cuanto a la organización del trabajo. ¿Recibes información clara y precisa sobre tus responsabilidades laborales?

Nota: La organización en el trabajo para el 82.7% de los trabajadores es clara y precisa en cuanto a sus responsabilidades, mientras que es 17.3% no reciben esta información correctamente.

Ilustración 32

Pregunta 12. ¿Sientes que tienes las herramientas necesarias para realizar tu trabajo de manera efectiva?



Ilustración 32 Pregunta 12. ¿Sientes que tienes las herramientas necesarias para realizar tu trabajo de manera efectiva?

Nota: Ante los resultados que indican que el 69.2% de la organización recibe información clara sobre las actividades a realizar, mientras que el 30.8% restante no recibe la información de manera adecuada, es importante tomar medidas para abordar esta discrepancia y garantizar el cumplimiento de los lineamientos de la NOM-035.

Primero, es esencial identificar las causas subyacentes de por qué el 20% de los empleados no está recibiendo la información de manera clara. Esto puede implicar llevar a cabo evaluaciones específicas para determinar si hay problemas en los procesos de comunicación, la capacitación del personal, la supervisión o cualquier otro factor relevante.

Ilustración 33

Pregunta 13. En cuanto a la interfaz trabajo-familia. ¿Consideras que tu trabajo afecta negativamente tu vida familiar?



Ilustración 33 Pregunta 13. En cuanto a la interfaz trabajo-familia. ¿Consideras que tu trabajo afecta negativamente tu vida familiar?

Nota: El 86.5% de los trabajadores optaron por la opción de “No”, esto especifica que el trabajo no influye en su vida familiar negativamente, por el contrario, el 13.5% si consideran que el trabajo afecta negativamente en su vida familiar.

Ilustración 34

Pregunta 14. ¿La empresa ofrece programas o medidas para conciliar tu vida laboral y personal?



Ilustración 34 Pregunta 14. ¿La empresa ofrece programas o medidas para conciliar tu vida laboral y personal?

Nota: El resultado del cuestionario refleja que el 48.1% de los trabajadores no experimentan afectaciones significativas entre su vida laboral y familiar, mientras que el 51.9% sí las experimenta. En el marco de la NOM-035, es vital que las empresas proporcionen programas y políticas que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, contribuyendo así al bienestar psicosocial de sus empleados. Estos programas pueden incluir opciones como horarios flexibles, teletrabajo, apoyo para el cuidado de niños o familiares, entre otros, para facilitar una mejor vida social y familiar.

Ilustración 35

Pregunta 15. En cuanto al liderazgo y relaciones en el trabajo. ¿Sientes que tus superiores se preocupan por tu bienestar?



Ilustración 35 Pregunta 15. En cuanto al liderazgo y relaciones en el trabajo. ¿Sientes que tus superiores se preocupan por tu bienestar?

Nota: Esta pregunta se encuentra en un rango casi parejo entre la opción de que sienten que los superiores se preocupan por su bienestar con un 51.9% y quienes optaron por que no sienten que sus superiores se preocupan por ellos con el 48.1%.

Ilustración 36

Pregunta 16. ¿Consideras que las relaciones entre compañeros de trabajo son cordiales y respetuosas?



Ilustración 36 Pregunta 16. ¿Consideras que las relaciones entre compañeros de trabajo son cordiales y respetuosas?

Nota: El resultado muestra que el 80.8% de las empresas se preocupan por el bienestar del trabajador, mientras que el 19.2% no lo hacen. En el contexto de la NOM-035, es esencial que las empresas reconozcan la importancia de promover un entorno laboral que priorice el bienestar psicosocial de los empleados. Aquellas que demuestran preocupación activa por el bienestar de su personal no solo cumplen con los requisitos normativos, sino que también contribuyen a crear un ambiente laboral más saludable, lo que puede mejorar la productividad y la satisfacción laboral. Por otro lado, las empresas que muestran falta de interés deben revisar sus políticas y prácticas para asegurarse de cumplir con los estándares establecidos en la normativa y promover un ambiente laboral más positivo.

Ilustración 37

Pregunta 17. En cuanto a la capacitación y desarrollo. ¿Recibes capacitación adecuada para realizar tu trabajo de manera segura y eficiente?

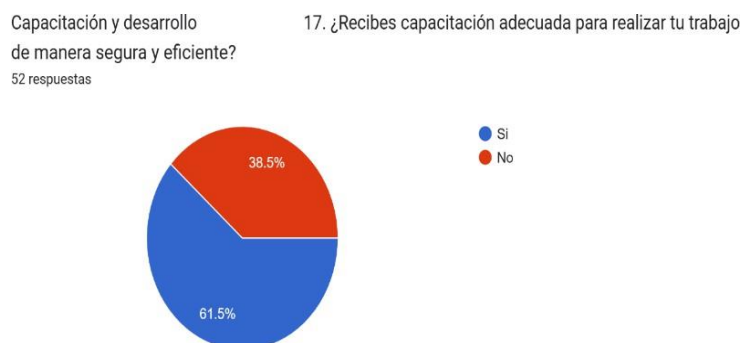


Ilustración 37 Pregunta 17. En cuanto a la capacitación y desarrollo. ¿Recibes capacitación adecuada para realizar tu trabajo de manera segura y eficiente?

Nota: La capacitación y el desarrollo son indispensables para el correcto funcionamiento de la empresa y así mismo de sus trabajadores, el 61.5% de estos afirman que reciben capacitación adecuada para desarrollar sus actividades, mientras el 38.5% de estos, no reciben esta capacitación de manera segura y eficiente.

Ilustración 38

Pregunta 18. ¿La empresa promueve tu desarrollo profesional y personal?

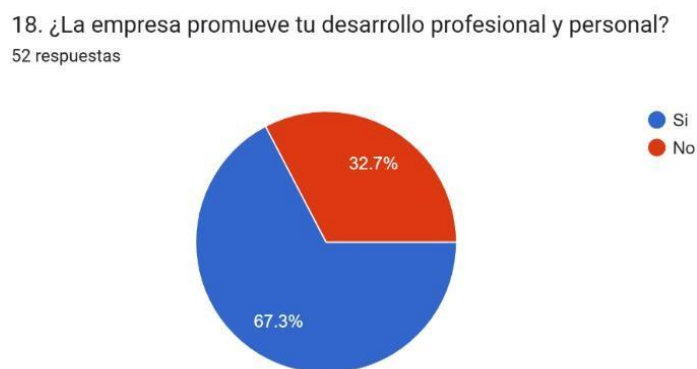


Ilustración 38 Pregunta 18. ¿La empresa promueve tu desarrollo profesional y personal?

Nota: El resultado indica que el 67.3% de las empresas promueven activamente el crecimiento y desarrollo de sus empleados, mientras que el 32.7% no lo hace. En el marco de la NOM-035, la capacitación y el desarrollo profesional son fundamentales para promover un entorno laboral saludable y cumplir con los requisitos de la normativa. Las empresas que ofrecen oportunidades de capacitación demuestran un compromiso con el crecimiento de sus empleados, lo que puede mejorar su satisfacción laboral, reducir el estrés y promover un clima laboral positivo. Por otro lado, aquellas que no priorizan la capacitación deben considerar revisar sus prácticas para

garantizar el cumplimiento de la normativa y promover el desarrollo integral de su persona

Ilustración 39

Pregunta 19. En cuanto al reconocimiento y recompensas. ¿Sientes que tu trabajo es valorado y reconocido por la empresa?



Ilustración 39 Pregunta 19. En cuanto al reconocimiento y recompensas. ¿Sientes que tu trabajo es valorado y reconocido por la empresa?

Nota: El reconocimiento y las recompensas en el trabajo son un motivo para generar productividad y mejores resultados, los trabajadores demuestran que el 57.7% de estos si tienen este tipo de motivación, mientras que el 42.3% no cuentan con este reconocimiento, por ende, no obtienen recompensas por su esfuerzo.

Ilustración 40

Pregunta 20. ¿La empresa ofrece incentivos o recompensas por un buen desempeño laboral?

20. ¿La empresa ofrece incentivos o recompensas por un buen desempeño laboral?
52 respuestas

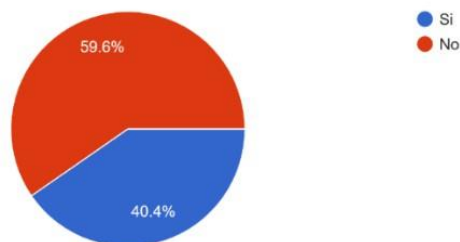


Ilustración 40 Pregunta 20. ¿La empresa ofrece incentivos o recompensas por un buen desempeño laboral?

Nota: El resultado revela que el 59.6% de los empleados se sienten valorados en su trabajo, mientras que el 40.4% no lo hacen., y de igual no se ofrecen incentivos para motivarlos, Desde la perspectiva de la NOM-035, sentirse valorado en el trabajo es un componente crucial del bienestar psicosocial en el entorno laboral. Las empresas deben asegurarse de implementar prácticas que fomenten el reconocimiento y la valoración del trabajo de sus empleados para cumplir con los estándares de la normativa. Un ambiente laboral donde los empleados se sientan valorados tiende a promover la motivación, la satisfacción laboral y reducir los riesgos psicosociales, como el estrés laboral y el agotamiento. Por otro lado, aquellos empleados que no se sienten valorados pueden experimentar niveles más altos de insatisfacción laboral y disminución del compromiso, lo que puede afectar negativamente la productividad y la salud mental en el lugar de trabajo. En resumen, es fundamental que las empresas prioricen el reconocimiento y la valoración del trabajo de sus empleados para promover un entorno laboral saludable y cumplir con los requisitos de la NOM-035.

Ilustración 41

Pregunta 21. En cuanto a la equidad y discriminación. ¿Has experimentado situaciones de discriminación en tu lugar de trabajo?

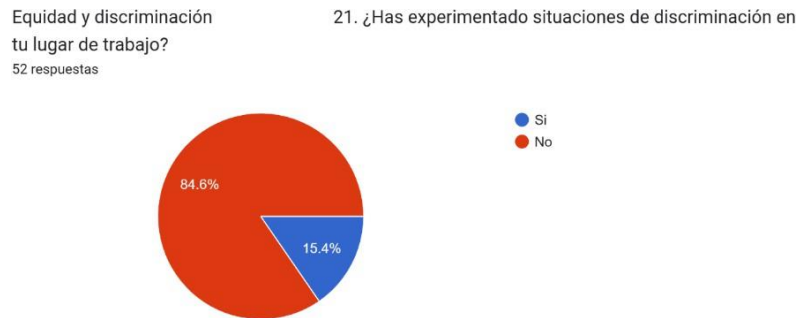


Ilustración 41 Pregunta 21. En cuanto a la equidad y discriminación. ¿Has experimentado situaciones de discriminación en tu lugar de trabajo?

Nota: La equidad y la discriminación son sujetas a que el 84.6% de los trabajadores no haya experimentado o pasado por alguna situación discriminatoria, mientras que un 15.4% si ha tenido situaciones discriminatorias en su área de trabajo.

Ilustración 42

Pregunta 22. ¿Considera que hay igualdad de oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?

22. ¿Consideras que hay igualdad de oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?
52 respuestas

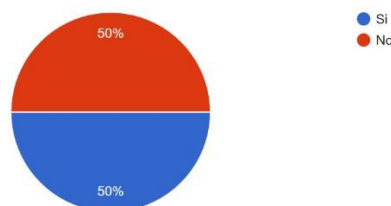


Ilustración 42 Pregunta 22. ¿Considera que hay igualdad de oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?

Nota: El resultado indica que el 50% de los empleados nunca han experimentado situaciones de igualdad de oportunidades, mientras que el 50% sí lo han hecho. Desde la perspectiva de la NOM-035, es esencial que las empresas promuevan la equidad y prevengan la desigualdad en el lugar de trabajo para garantizar un entorno laboral saludable y respetuoso. Las prácticas discriminatorias pueden generar estrés laboral, afectar la salud mental de los empleados y contribuir a un clima laboral negativo. Por lo tanto, es fundamental que las empresas implementen políticas y procedimientos claros que fomenten la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo entre todos los miembros del equipo, cumpliendo así con los estándares establecidos en la normativa.

Ilustración 43

Pregunta 23. En cuanto al ambiente físico y condiciones de trabajo. ¿Consideras que el ambiente físico de trabajo es adecuado para realizar tus tareas?

Ambiente físico y condiciones de trabajo 23. ¿Consideras que el ambiente físico de trabajo es adecuado para realizar tus tareas?
52 respuestas

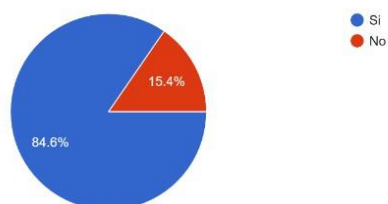


Ilustración 43 Pregunta 23. En cuanto al ambiente físico y condiciones de trabajo. ¿Consideras que el ambiente físico de trabajo es adecuado para realizar tus tareas?

Nota: En esta cuestión el 84.6% de los trabajadores eligieron la opción de que, si hay un ambiente de trabajo adecuado para realizar sus actividades, mientras el 15.4% no cuentan con este ambiente de trabajo.

Ilustración 44

Pregunta 24. ¿Has experimentado situaciones de riesgo para tu salud y seguridad en el trabajo?

24. ¿Has experimentado situaciones de riesgo para tu salud y seguridad en el trabajo?
52 respuestas

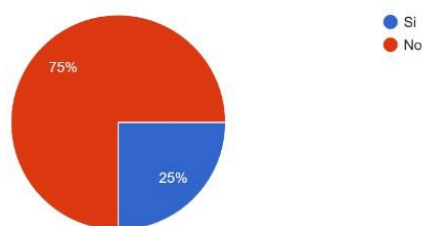


Ilustración 44 Pregunta 24. ¿Has experimentado situaciones de riesgo para tu salud y seguridad en el trabajo?

Nota: El 75% señala que no está en situación de riesgo al desempeñar sus actividades, pero el 25% manifiesta lo contrario. Estos resultados son relevantes para la NOM-035, ya que la normativa busca identificar y prevenir riesgos laborales que puedan afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Es fundamental que las empresas realicen evaluaciones periódicas de riesgos laborales, implementen medidas de prevención y proporcionen un entorno físico seguro y saludable para sus empleados, cumpliendo así con los estándares establecidos en la normativa.

Ilustración 45

Pregunta 25. En cuanto a la comunicación en la empresa. ¿Sientes que la comunicación dentro de la empresa es clara y efectiva?

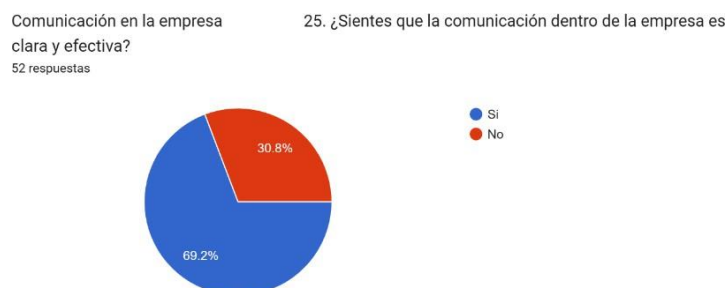


Ilustración 45 Pregunta 25. En cuanto a la comunicación en la empresa. ¿Sientes que la comunicación dentro de la empresa es clara y efectiva?

Nota: El 69.2% de los empleados reporta que la comunicación con la empresa es efectiva, mientras que el 30.8% indica lo contrario. Desde la perspectiva de la NOM-035, la comunicación efectiva es fundamental para promover un entorno laboral saludable y prevenir riesgos psicosociales. Una

comunicación clara y transparente puede mejorar la satisfacción laboral, reducir el estrés y fortalecer el sentido de pertenencia de los empleados. Por otro lado, la falta de comunicación adecuada puede generar confusiones, malentendidos y contribuir a un clima laboral negativo. Por lo tanto, es importante que las empresas implementen prácticas de comunicación que fomenten la apertura, la transparencia y el diálogo entre todos los miembros del equipo, cumpliendo así con los requisitos establecidos en la normativa.

Ilustración 46

Pregunta 26. ¿recibes retroalimentación constante sobre tu desempeño laboral?

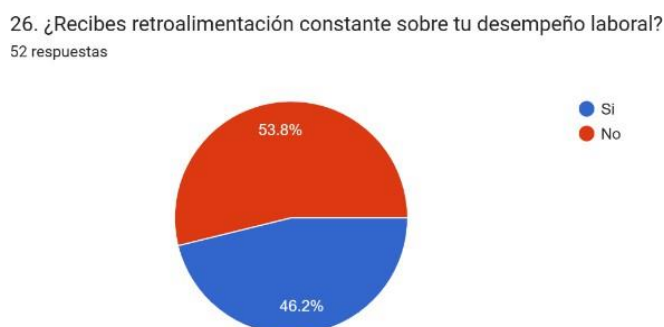


Ilustración 46 Pregunta 26. ¿recibes retroalimentación constante sobre tu desempeño laboral?

Nota: el 46.2% de los trabajadores reciben retroalimentación constante sobre su desempeño laboral, mientras el 53.8% no reciben esta retroalimentación.

Ilustración 47

Pregunta 27. En cuanto al estrés laboral. ¿Has experimentado niveles elevados de estrés relacionados con tu trabajo?

Estrés laboral
relacionados con tu trabajo?
52 respuestas

27. ¿Has experimentado niveles elevados de estrés

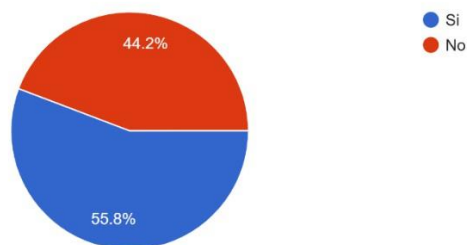


Ilustración 47 Pregunta 27. En cuanto al estrés laboral. ¿Has experimentado niveles elevados de estrés relacionados con tu trabajo?

Nota: El 55.8% de los empleados reporta experimentar bastante estrés laboral, mientras que el 44.2% indica lo contrario. Desde la perspectiva de la NOM-035, el estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial que debe ser abordado por las empresas para garantizar un entorno de trabajo saludable.

Ilustración 48

Pregunta 28. ¿La empresa ofrece programas o recursos para manejar el estrés laboral?

28. ¿La empresa ofrece programas o recursos para manejar el estrés laboral?
52 respuestas

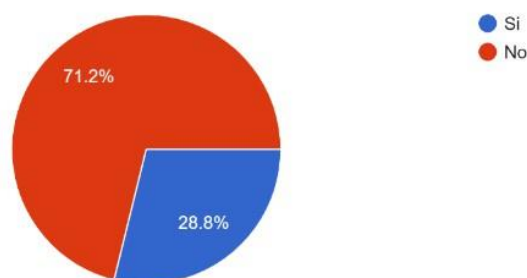


Ilustración 48 *Pregunta 28. ¿La empresa ofrece programas o recursos para manejar el estrés laboral?*

Nota: La mayoría de los trabajadores, el 71.2% para ser exacto, no cuenta con recursos para manejar el estrés, mientras un 28.8% si tienen alguno que otra manera de manejar el estrés. El estrés laboral puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los empleados, así como en su rendimiento laboral y su calidad de vida en general. Por lo tanto, es fundamental que las empresas implementen medidas para identificar, prevenir y controlar el estrés laboral, como programas de apoyo psicológico, manejo del tiempo, promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, entre otros, en cumplimiento con los estándares establecidos en la normativa, tomar la importancia de manejar cursos, programas para el manejo del estrés laboral.

Ilustración 49

Pregunta 29. En cuanto a la salud mental. ¿Te sientes apoyado/a en tu empresa en relación con tu salud mental?

Salud mental
tu salud mental?
52 respuestas

29. ¿Te sientes apoyado/a en tu empresa en relación con

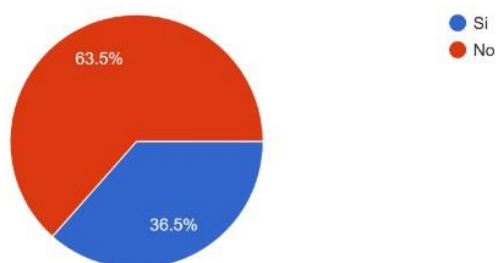


Ilustración 49 *Pregunta 29. En cuanto a la salud mental. ¿Te sientes apoyado/a en tu empresa en relación con tu salud mental?*

Nota: El 63.5% de los empleados señala que su empresa no se involucra en temas de salud mental, mientras que el 36.5% indica lo contrario. Desde la perspectiva de la NOM-035, la salud mental en el trabajo es un aspecto crucial del bienestar psicosocial que debe ser atendido por las empresas. La falta de atención a la salud mental puede contribuir a problemas como el estrés laboral, la ansiedad y la depresión, afectando negativamente la productividad y el ambiente laboral. Por lo tanto, es esencial que las empresas implementen políticas y programas que promuevan la salud mental de los empleados, como acceso a servicios de apoyo psicológico, capacitación en manejo del estrés y promoción de un entorno de trabajo que fomente el equilibrio entre la vida laboral y personal, cumpliendo así con los estándares establecidos en la normativa.

Ilustración 50

Pregunta 30. ¿La empresa ofrece recursos para el cuidado y la promoción de la salud mental?

30. ¿La empresa ofrece recursos para el cuidado y la promoción de la salud mental?
52 respuestas

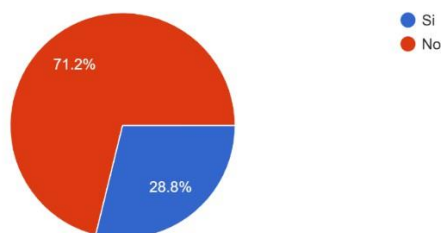


Ilustración 50 Pregunta 30. ¿La empresa ofrece recursos para el cuidado y la promoción de la salud mental?

Nota: El tema del cuidado y promoción, así como la prevención de la negativa en base a la salud mental es de suma importancia en las empresas el 71.2% de los trabajadores optan porque no cuentan con los recursos para el cuidado de la salud mental, mientras que el 28.8% si tiene la base de estos recursos.

Análisis de la Calificación Final de Riesgos Psicosociales

Ante la encuesta llevada a cabo sobre la percepción de factores de riesgo psicosocial en empresas ubicadas en el municipio de Coacalco y sus municipios vecinos, se obtuvieron resultados significativos. Este análisis detallado proporciona una visión comprensiva de los hallazgos y su comparación con los criterios establecidos por la NOM-035-STPS-2018.

Comparación con la NOM-035-STPS-2018

La NOM-035-STPS-2018, normativa mexicana, tiene como objetivo identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, además de promover un entorno

organizacional favorable. Según esta norma, los niveles de riesgo psicosocial se clasifican en cinco categorías: nulo, bajo, medio, alto y muy alto.

Al comparar los resultados obtenidos con los criterios de la NOM-035-STPS-2018, se identificó que las empresas del municipio de Coacalco y sus alrededores presentan un rango de riesgo psicosocial que varía de media. Esto indica que todos los empleados están expuestos, en mayor o menor medida, a factores de riesgo psicosocial, siendo este un hallazgo significativo para la salud laboral en estas áreas.

Necesidad de un Análisis Detallado

La falta de decisiones instantáneas debido al desconocimiento de los factores específicos que influyen en estos resultados llevó a la conclusión de que es necesario realizar un análisis más detallado por categoría y dominio de cada factor de riesgo. Este análisis detallado permitirá identificar con mayor precisión las áreas críticas y los factores específicos que contribuyen a los niveles de riesgo elevados.

Factores de Riesgo Psicosocial Identificados

Los factores de riesgo psicosocial pueden incluir una variedad de elementos, tales como:

- **Carga de trabajo excesiva:** El volumen y la intensidad del trabajo pueden sobrepasar la capacidad de los trabajadores, llevando a altos niveles de estrés.
- **Falta de control sobre el trabajo:** La poca autonomía y la falta de participación en la toma de decisiones pueden afectar negativamente el bienestar psicológico.

- **Ambiente de trabajo negativo:** Relaciones laborales conflictivas o un ambiente laboral hostil pueden contribuir significativamente al riesgo psicosocial.
- **Falta de apoyo social:** La ausencia de apoyo por parte de colegas y superiores puede incrementar el estrés y la sensación de aislamiento.
- **Inseguridad en el empleo:** La falta de estabilidad laboral y la incertidumbre sobre el futuro pueden causar ansiedad y estrés.

Cada uno de estos factores puede influir de manera diferente en los trabajadores, dependiendo de las condiciones específicas del entorno laboral y de las características individuales de cada empleado.

En resumen, los resultados del estudio indican una presencia significativa de riesgos psicosociales en las empresas de Coacalco y sus municipios vecinos. La identificación precisa de estos factores permitirá desarrollar estrategias efectivas para mitigar los riesgos psicosociales, promoviendo un entorno laboral más saludable y productivo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

La NOM-035 representa un avance significativo en la protección de la salud mental y física de los trabajadores en México. Su implementación trae consigo diversos beneficios tanto para los empleados como para las empresas:

Beneficios para los empleados:

Mejora del clima laboral: Reduce el estrés, la ansiedad y la depresión.

Mayor satisfacción laboral: Promueve un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

Disminución del absentismo: Reduce las faltas al trabajo por motivos de salud.

Mejora de la salud mental y física: Previene enfermedades relacionadas con el estrés laboral.

Beneficios para las empresas:

Mayor productividad: Los empleados felices y sanos son más productivos.

Reducción de la rotación de personal: Disminuye el costo de contratar y capacitar a nuevos empleados.

Mejora de la imagen empresarial: Las empresas que se preocupan por el bienestar de sus empleados son más atractivas para los talentos (Cruz, 2023).

Disminución de los riesgos legales: El cumplimiento de la NOM-035 protege a las empresas de demandas por riesgos psicosociales.

Sin embargo, la implementación de la NOM-035 también presenta algunos desafíos:

Costos de implementación: Las empresas deben invertir en recursos para la evaluación, prevención y control de los riesgos psicosociales.

Capacitación: Se requiere capacitar al personal para comprender y aplicar la norma.

Cambio cultural: Es necesario cambiar la cultura organizacional para promover un entorno de trabajo favorable.

En general, la NOM-035 es una herramienta valiosa para mejorar el bienestar de los trabajadores y la competitividad de las empresas. Si bien existen algunos desafíos para su implementación, los beneficios a largo plazo son significativos.

Argumento sobre las hipótesis:

H1 (Hipótesis alternativa): Existe una relación significativa entre la aplicación efectiva de la Norma NOM-035-STPS-2018 y la percepción de bienestar laboral en las organizaciones de Coacalco y municipios aledaños, donde una implementación más completa está asociada con mayores niveles de bienestar percibido por los empleados.

La aceptación de la Hipótesis Alternativa (H1) se basó en un análisis estadístico riguroso que proporcionó evidencia sólida de una relación significativa entre la implementación de la Norma NOM-035-STPS-2018 y el bienestar laboral. Este enfoque garantizó los resultados estadísticamente significativos, válidos, confiables y respaldados por evidencia empírica y teórica. La metodología estadística rigurosa, la consistencia con estudios previos y la recolección de datos de alta calidad fueron fundamentados para la investigación.

El proyecto de investigación ha proporcionado evidencia clara de que la implementación efectiva de la NOM-035-STPS-2018 tiene un impacto positivo significativo en el bienestar laboral en el municipio de Coacalco y municipios vecinos. Esta relación significativa, respaldada por un análisis

estadístico riguroso y consistente con estudios previos, subraya la importancia de continuar promoviendo y apoyando la implementación de la norma para mejorar la calidad de vida laboral y el desempeño organizacional. Las empresas y las autoridades deben trabajar juntas para superar los desafíos y asegurar que la norma se implemente de manera efectiva y sostenida.

A continuación, se presentan algunos puntos adicionales a considerar:

La NOM-035 es una norma obligatoria para todas las empresas en México, independientemente de su tamaño o giro.

El incumplimiento de la NOM-035 puede resultar en multas.

Existen diversas herramientas y recursos disponibles para ayudar a las empresas a implementar la NOM-035.

Se recomienda contar con el apoyo de especialistas en salud mental y seguridad laboral para garantizar la correcta implementación de la norma.

En conclusión, la NOM-035 es una oportunidad para que las empresas mexicanas fortalezcan su cultura organizacional, mejoren el bienestar de sus colaboradores y potencien su productividad.

La aplicación de un cuestionario es una herramienta valiosa para el cumplimiento de la NOM-035 y la mejora del ambiente laboral.

Argumentos que apoyan la conclusión:

Detección de riesgos psicosociales: Los cuestionarios permiten identificar de manera

precisa los factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo, como el estrés, la violencia laboral, la falta de control sobre el trabajo y las jornadas extenuantes.

Evaluación del clima organizacional: Los cuestionarios ayudan a medir el clima organizacional, incluyendo la percepción de los trabajadores sobre la justicia organizacional, el liderazgo, la comunicación y la participación.

Información para la intervención: Los resultados del cuestionario proporcionan información valiosa para diseñar e implementar medidas de intervención específicas y personalizadas para cada empresa.

Mejora continua: La aplicación periódica de cuestionarios permite realizar un seguimiento del impacto de las medidas de intervención y evaluar la evolución del ambiente laboral.

Cumplimiento de la NOM-035: La NOM-035 exige a las empresas identificar y prevenir los riesgos psicosociales. Los cuestionarios son una herramienta útil para cumplir con este requisito legal.

Recomendaciones:

Elegir un cuestionario adecuado: Es importante seleccionar un cuestionario que sea válido, confiable y que se ajuste a las necesidades específicas de la empresa.

Involucrar a los trabajadores: Es fundamental que los trabajadores participen en la aplicación del cuestionario y en el análisis de los resultados.

Diseñar e implementar medidas de intervención: Los resultados del cuestionario deben servir para diseñar e implementar medidas de intervenciones específicas y personalizadas para cada empresa.

Realizar un seguimiento: La aplicación periódica del cuestionario permite realizar un seguimiento del impacto de las medidas de intervención y evaluar la evolución del ambiente laboral.

En conclusión, la aplicación de un cuestionario es una herramienta valiosa que puede ayudar a las empresas a cumplir con la NOM-035, mejorar el ambiente laboral y obtener beneficios tangibles en términos de productividad, costos e imagen.

Competencias desarrolladas

Ilustración 51

Competencias desarrolladas y/o aplicadas

ASIGNATURA	COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	PERFIL DE EGRESO
Legislación laboral	Comprender y aplicar las normas jurídicas que regulan las relaciones individuales y colectivas dentro del ámbito laboral.	Inducción a la NOM 035	Aplica las normas legales para la creación y desarrollo de las organizaciones.
Temas selectos de calidad	Evaluar el impacto de la gestión de la calidad en la satisfacción del cliente, la productividad y la competitividad de una empresa.	Identificar la eficiencia de la NOM 035	Gestiona sistemas integrales de calidad para la mejora de los procesos, ejerciendo un liderazgo estratégico y un compromiso ético
Temas selectos a la calidad	Implementar herramientas y técnicas de calidad para la gestión eficiente de procesos, productos y servicios, con base en estándares nacionales e internacionales	Investigación y elaboración de un cuestionario mediante los términos que abarca la NOM 035	Aplica métodos cuantitativos y cualitativos en el análisis e interpretación de datos y modelado de sistemas en los procesos organizacionales, para una mejora, atendiendo estándares de calidad mundial.
Taller de investigación	Formular y desarrollar un proyecto de investigación de manera autónoma, utilizando el método científico y las herramientas metodológicas adecuadas, para dar respuesta a una pregunta de investigación de forma clara, concisa y fundamentada	Realización de la investigación para el proyecto de residencias	Aplica métodos de investigación para desarrollar e innovar modelos, sistemas, procesos y productos en las diferentes dimensiones de la organización

Ilustración 51 Competencias desarrolladas y/o aplicadas

Nota: Competencias desarrolladas durante la realización del proyecto de investigación. Tomado de la página oficial del Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco.

Fuentes de información

Abogados Bermudez. (27 de Octubre de 2023). *32% de las empresas cumplen con la NOM-035 en su totalidad*. Obtenido de 32% de las empresas cumplen con la NOM-035 en su totalidad: <https://www.bermudezabogados.mx/32-de-las-empresas-cumplen-con-la-nom-035-en-su-totalidad/>

ASOCIADOS. (15 de Julio de 2023). *GUÍA DE REFERENCIA I*. Obtenido de GUÍA DE REFERENCIA I: <https://roelasociados.com/mail/GUIAS-DE-REFERENCIA-NOM-035-STPS.pdf>

ASSETS. (15 de Enero de 2023). *Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo*. Obtenido de Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo : <https://evaluaciones.mx/assets/pdf/prevencion.pdf>

BIG RIVER. (15 de Febrero de 2024). *GUÍA DE REFERENCIA I*. Obtenido de GUÍA DE REFERENCIA I: <https://sistemaderh.com/wp-content/uploads/2021/06/NORMA-35-GUI%CC%81A-DE-REFERENCIA-1.pdf>

BLOBCORE. (18 de Agosto de 2022). *Guía de Referencia I*. Obtenido de Guía de Referencia I: https://conocimiento.blob.core.windows.net/conocimiento/2019/Contables/Evalua035/CP_Nom035/guia_de_referencia_i_print.html

BUK. (11 de Julio de 2023). *NOM 035: cómo implementarla en 6 pasos*. Obtenido de NOM 035: cómo implementarla en 6 pasos: <https://www.buk.mx/blog/nom-035-como-implementarla-en-6-pasos>

Claudio, M. E. (27 de 4 de 2023). *Buk*. Obtenido de <https://www.buk.mx/blog/nom-035-como-implementarla-en-6-pasos>

CONARH. (03 de Junio de 2024). *Norma Oficial Mexicana NOM-010-STPS-2014*. Obtenido de Norma Oficial Mexicana NOM-010-STPS-2014: <https://www.conarh.org.mx/norma-oficial-mexicana-nom-010-stps-2014>

COURSEHERO. (29 de Enero de 2021). *Prevención de riesgos psicosociales*. Obtenido de Prevención de riesgos psicosociales: <https://www.coursehero.com/file/p4qsqd53/Es-necesario-una-mayor-difusi%C3%B3n-de-la-pol%C3%ADtica-de-prevenci%C3%B3n-de-riesgos/>

Cruz, N. (10 de Noviembre de 2023). *El Bienestar Emocional en las Empresas: Un Activo Invaluable*. Obtenido de El Bienestar Emocional en las Empresas: Un Activo Invaluable: <https://eiposgrados.com/blog-rrhh/bienestar-emocional-empresas/>

El economista. (22 de Octubre de 2021). *32% de las empresas cumplen con la NOM-035 en su totalidad*. Obtenido de 32% de las empresas cumplen con la NOM-035 en su totalidad: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Solo-32-de-las-empresas-ha-cumplido-en-su-totalidad-con-la-NOM-035-20211021-0117.html>

Encuesta 035. (30 de 03 de 2022). *Violencia laboral: Cómo entenderla y atenderla*. Obtenido de Violencia laboral: Cómo entenderla y atenderla: <https://encuesta035.mx/violencia-laboral-como-entenderla-y-atenderla/>

Equipo medicato . (27 de 9 de 2022). Obtenido de <https://blog.medicato.com/beneficios-nom035-empresas>

Esquivel, A. (10 de Marzo de 2024). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018*. Obtenido de Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018: <https://www.conarh.org.mx/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018>

FASTER CAPITAL . (14 de Junio de 2024). *Innovacion de costes como fomentar la innovacion y la creatividad en costes en la simulacion de su modelo de costes*. Obtenido de Innovacion de costes como fomentar la innovacion y la creatividad en costes en la simulacion de su modelo de costes: <https://fastercapital.com/es/contenido/Innovacion-de-costes--como-fomentar-la-innovacion-y-la-creatividad-en-costes-en-la-simulacion-de-su-modelo-de-costes.html>

FasterCapital. (23 de Octubre de 2024). *Algunos obstáculos y barreras comunes que se deben superar al implementar la innovación en costos*. Obtenido de Algunos obstáculos y barreras comunes que se deben superar al implementar la innovación en costos: <https://fastercapital.com/es/tema/algunos-obst%C3%A1culos-y-barreras-comunes-que-se-deben-superar-al-implementar-la-innovaci%C3%B3n-en-costos.html>

GOB. (05 de Noviembre de 2019). *PREGUNTAS FRECUENTES*. Obtenido de PREGUNTAS FRECUENTES: <https://www.gob.mx/stps/nom035/articulos/preguntas-frecuentes-226297>

Hernández, G. (22 de 10 de 2023). *El economista* . Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Solo-32-de-las-empresas-ha-cumplido-en-su-totalidad-con-la-NOM-035-20211021-0117.html>

KAANVAL. (10 de Octubre de 2024). *Guía de Referencia II*. Obtenido de Guía de Referencia II: <https://www.kaanval.com/wp-content/uploads/2022/09/GUIA-DE-REFERENCIA-II-NOM-035.pdf>

Meddi. (11 de Junio de 2024). *Beneficios de la NOM-035 para la retención de talento*. Obtenido de Beneficios de la NOM-035 para la retención de talento:

https://es.linkedin.com/pulse/beneficios-de-la-nom-035-para-retenci%C3%B3n-talento-meddi-tyv1c?trk=public_post

MEDICATO. (27 de Septiembre de 2022). *¿En qué beneficia la NOM-035 a mi empresa?*

Obtenido de ¿En qué beneficia la NOM-035 a mi empresa?:
<https://blog.medicato.com/beneficios-nom035-empresas>

META CONSULTORES. (15 de Octubre de 2023). *Guía de Referencia I*. Obtenido de Guía de

Referencia I : <https://metaconsultec.com/guias-nom035/guia-de-referencia-1.pdf>

Monroy, A. (17 de Septiembre de 2020). *Aplicación de la NOM 035 de la STPS en 2020 (segunda fase)*. Obtenido de Aplicación de la NOM 035 de la STPS en 2020 (segunda fase):

<https://contadormx.com/aplicacion-de-la-nom-035-de-la-stps-en-2020-segunda-fase/>

Nieto, M. (29 de Octubre de 2020). *Guía para entender y cumplir con la NOM-035-STPS-2018*.

Obtenido de Guía para entender y cumplir con la NOM-035-STPS-2018:
<https://es.linkedin.com/pulse/gu%C3%ADa-para-entender-y-cumplir-con-la-nom-035-stps-2018-mauricio-nieto>

OCC. (13 de Enero de 2021). *NOM 035: qué es y de qué factores de riesgo me protege*. Obtenido de NOM 035: qué es y de qué factores de riesgo me protege:

<https://www.occ.com.mx/blog/nom-035-que-es/>

ORIENTA. (25 de Agosto de 2024). *Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo*. obtenido de

identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo:
https://inforienta.com/cuestionarios/factores_nom.php?i=OTI0&ic=MA==&sx=MzAxNz

Q=

Ortega, C. (22 de Septiembre de 2024). *Cuestionario NOM 035 . Preguntas que debes aplicar.*

Obtenido de Cuestionario NOM 035 . Preguntas que debes aplicar:

<https://www.questionpro.com/blog/es/cuestionario-nom-035/>

PANDAPE. (28 de Julio de 2022). *Entorno Organizacional Favorable: ¿qué dice la NOM-035?*

Obtenido de Entorno Organizacional Favorable: ¿qué dice la NOM-035?:

<https://www.pandape.com/blog/entorno-organizacional-favorable/>

Psicometria web. (27 de 03 de 2023). *Historia de la Nom35 en México.* Obtenido de Historia de la

Nom35 en México: <https://www.psicometriaweb.com/blog/historia-de-la-nom35-en-mexico>

RANKMI. (02 de Septiembre de 2020). *Guía NOM 035: Cómo analizar los datos y crear planes*

de acción. Obtenido de Guía NOM 035: Cómo analizar los datos y crear planes de acción:

<https://www.rankmi.com/blog/guia-nom-035-como-afecta-la-norma-a-las-industrias-mexicanas>

RUNAHR. (22 de Septiembre de 2022). *Riesgos psicosociales: ¿Qué son y cómo medirlos?*

Obtenido de Riesgos psicosociales: ¿Qué son y cómo medirlos?:

<https://runahr.com/mx/recursos/nomina/riesgos-psicosociales-que-son-y-como-medirlos/>

Sanchez, A. (5 de Julio de 2023). *Principales retos en la implementación de la NOM 035 y cómo*

superarlos. Obtenido de Principales retos en la implementación de la NOM 035 y cómo superarlos:

<https://www.linkedin.com/pulse/principales-retos-en-la-implementaci%C3%B3n-de-nom-035-y-c%C3%B3mo-sanchez/>

Sanchez, I. A. (2023). Principales retos en la NOM 035 y como superarlos . *Linkedin* ,

<https://es.linkedin.com/pulse/principales-retos-en-la-implementaci%C3%B3n-de-nom-035-y-c%C3%B3mo-sanchez>.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. (23 de Octubre de 2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Obtenido de NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/540215/NORMA_Oficial_Mexicana_NOM-035-STPS-2018.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (22 de Octubre de 2019). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Obtenido de Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.:

<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (22 de Octubre de 2019). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajp-Identificación, análisis y prevención*. Obtenido de Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajp-Identificación, análisis y prevención:

<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (9 de 11 de 2023). Obtenido de

<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>

STUDOCU. (05 de Septiembre de 2024). *GUÍA INFORMATIVA NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención*. Obtenido de GUÍA INFORMATIVA NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención: <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-de-guadalajara/negociacion-y-manejo-de-conflictos/nom035-guia-e-informacion/24014880>

UMA SALUD. (24 de 05 de 2023). *Promoción de la resiliencia y la adaptabilidad en el entorno laboral*. Obtenido de Promoción de la resiliencia y la adaptabilidad en el entorno laboral: <https://umasalud.com.mx/blog/promocion-de-la-resiliencia-y-la-adaptabilidad-en-el-entorno-laboral>

Universidad Marista, Ciudad de Mexico . (2022). Obtenido de <https://umarista.edu.mx/nom-035/>

Uribe, M. (02 de Enero de 2023). *Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems*. Obtenido de Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems.:

<https://cienciasadmvastyp.uat.edu.mx/index.php/ACACIA/article/view/252/278>